Fiche Technique:Formation diversité et inclusion au Sénégal

Objectifs de la formation

- Identifier les biais conscients et inconscients et prévenir les comportements à risque.
- Intégrer la prévention des discriminations dans recrutement, promotion, évaluation et rémunération.
- Installer des rituels managériaux inclusifs et des mécanismes d'alerte/traitement traçables.
- Mesurer l'impact via des indicateurs clairs et des revues périodiques.
- Former des relais internes/champions et développer un leadership inclusif.
- Aligner politiques RH avec les obligations légales et le contexte culturel local.

> Effets attendus: baisse des incidents et litiges, réduction du turnover, hausse de la satisfaction collaborateurs et amélioration des recrutements/mobilités.

Population cible

- Managers, chefs d'équipe et superviseurs (BTP, industrie, énergie, logistique, transport, services).
- Responsables RH et formation souhaitant opérationnaliser politiques et rituels.
- Dirigeants, QHSE et contrôle interne pour piloter conformité et gouvernance.
- Recruteurs et managers évaluateurs impliqués dans les processus RH sensibles.
- Secteur public: ministères, agences, collectivités, établissements publics.
- Référents conformité/RSE et "champions" internes en charge du suivi et du reporting.

Durée de la formation

Parcours flexible, en présentiel (Dakar et grandes agglomérations), intra-entreprise ou classe virtuelle.

Modalité	Rythme recommandé	Remarques
Présentiel inter-entreprises	2 jours consécutifs	Sessions à Dakar
Intra-entreprise (sur site)	Modulable (dont demi-journées)	Intégration de cas internes
Classe virtuelle	4 sessions × 3 h	Adaptée multisites
Option référents internes	+1 jour additionnel	+ suivi 60 jours post-formation

Programme de la formation

Approche terrain: apports réglementaires, ateliers, mises en situation, jeux de rôle et co-développement, orientés résultats opérationnels.

1. Fondamentaux de l'inclusion (3 h)

- Vocabulaire commun; cadrage des biais et de leur prévention.

2. Processus RH équitables (4 h)

- Sécuriser recrutement, mobilité, évaluation, rémunération avec outils prêts à l’emploi.

3. Leadership inclusif (4 h)

- Rituels managériaux, feedback constructif, résolution de situations sensibles.

4. Gestion des incidents (3 h)

- Détection des signaux faibles, enquêtes internes, décisions équitables.

5. Communication et culture (2 h)

- Messages et rituels adaptés à la diversité des équipes; chartes de réunion.

6. Mesure et pilotage (2 h)

- Indicateurs, tableaux de bord, rituels de suivi et revues trimestrielles.
