Fiche Technique:Formation égalité professionnelle à Casablanca

Objectifs de la formation

- Clarifier le cadre légal et les obligations internes.
- Mesurer l’égalité avec des indicateurs lisibles et partagés.
- Réduire les écarts de rémunération inexpliqués.
- Accroître la mixité et la représentativité des femmes aux postes clés.
- Améliorer le climat social et prévenir discriminations/harcèlement.
- Déployer un plan d’action priorisé, suivi et ajusté dans le temps.

> Livrables clés: diagnostic structuré + tableau de bord égalité + politique/protocoles + plan d’action priorisé.

Population cible

- Dirigeants, membres de CODIR, directeurs d’usine.
- DRH, décideurs RH, responsables rémunération.
- Responsables RSE/QSE, référents égalité.
- Managers de proximité, chefs d’équipe, managers opérationnels.
- Représentants du personnel, syndicats, membres de comités.
- Chargés de recrutement et responsables de la mobilité.

Durée de la formation

Format	Durée	Rythme / Cible
Standard	2 jours (4 demi-journées)	Parcours complet, opérationnel
Accéléré	1 jour	Sensibilisation large public
Renforcé	3 jours	Pilotes RH/RSE et gouvernance

> Modalités: présentiel à Casablanca, classe virtuelle ou hybride. Option: 2 sessions de coaching post-formation.

Programme de la formation

1. Cartographier les risques et opportunités

- Audit des pratiques: recrutement, mobilité, rémunération, formation, conditions de travail, parentalité, VSS.
- Grilles d’audit et trames d’entretien adaptées aux réalités de Casablanca.

2. Concevoir des politiques et procédures mobilisatrices

- Politiques RH claires, recrutement non biaisé, plans de succession, dispositifs d’alerte.
- Outils simples pour managers et canevas de communication interne.

3. Mettre en place des indicateurs et un pilotage par les résultats

- Indicateurs: écarts salariaux, promotions, abandons en recrutement, représentativité.
- Alignement avec les priorités business et références locales utiles.

4. Ateliers pratiques: simulations et cas d’usage

- Simulations: comité égalité, revue de paie, calibration, entretien post-congé maternité, gestion d’alerte.
- Ancrage des acquis et résultats mesurables validés par la Direction.
