Fiche Technique:Formation égalité professionnelle au Sénégal

Objectifs de la formation

- Diagnostiquer les écarts de représentation, de formation, de rémunération et de carrière.
- Construire un plan d’action pluriannuel priorisé, avec jalons et responsabilités.
- Outiller les managers pour des entretiens, feedbacks et arbitrages équitables.
- Mettre en place des tableaux de bord et indicateurs de suivi fiables.
- Communiquer de façon responsable et mobilisatrice.
- Prévenir discriminations et risques psycho-sociaux par des pratiques inclusives.

> Résultat attendu: une démarche mesurable, pilotée et ancrée dans les réalités opérationnelles au Sénégal.

Population cible

- Directions générales, dirigeants et représentants du personnel.
- DRH, fonctions RH, managers de ligne et encadrants de proximité.
- Responsables QSE, RSE, Diversité & Inclusion, communication interne.
- Chefs de projet transformation et responsables d’exploitation.
- Entreprises BTP, industrie, énergie, logistique, maintenance, transport, agro-industrie, services et secteur public.
- PME/ETI, opérateurs logistiques, multi-sites, filiales régionales/exportatrices.

Durée de la formation

Format	Description
Intensif	2 jours
Modulaire	4 à 6 demi-journées
Intra sur site	Ciblage des priorités de l’organisation

> Modalités: présentiel, distanciel synchrone ou hybride. Séquences courtes adaptées au multi-sites et ateliers à distance. Accompagnement post-formation possible.

Programme de la formation

Module 1 — État des lieux et cartographie des écarts

- Collecte de données RH, entretiens, analyse des processus.

- Priorisation via une cartographie des écarts.

Module 2 — Recrutement et intégration équitables

- Fiches de poste inclusives, réduction des biais, entretiens structurés.
- Onboarding inclusif sur sites et chantiers.

Module 3 — Évaluation, rémunération et progression

- Critères objectifs, transparence et traçabilité des décisions.
- Plans de développement outillés.

Module 4 — Qualité de vie au travail et prévention

- Prévention des discriminations/harcèlement, aménagement des postes.
- Conciliation des temps de vie; contextes sites éloignés et rotations.

Module 5 — Pilotage, indicateurs et communication

- Tableau de bord, gouvernance et remontée d’informations.
- Plan de communication responsable et simple à déployer.

Module	Livrable clé	Focus
Diagnostic	Cartographie des écarts	Mesurer et prioriser
Recrutement	Fiches de poste inclusives	Limiter les biais
Évaluation & rémunération	Grilles et critères objectifs	Décisions transparentes
QVT & prévention	Plan d’actions QVT	Réduire les RPS
Pilotage	Tableau de bord	Suivi d’impact et communication