


5ÈME JOURNÉE INTERNATIONALE DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

QUELQUES CHIFFRES CLÉS





**À L'ÉCHELLE
MONDIALE,
UNE FEMME
GAGNE EN
MOYENNE 20%
DE MOINS
QU'UN HOMME.**

Ce chiffre démontre la persistance de l'inégalité salarial entre les sexes malgré les efforts réalisés à l'échelle mondiale.

Les femmes des pays à faible revenu comme le Sénégal sont particulièrement touchées.

L'écart observé dans les niveaux de salaire entre les hommes et les femmes découle de facteurs tels les stéréotypes de genre renforcée par des pratiques organisationnelles ne favorisant pas le traitement salarial équitable, les responsabilités familiales inégales (les interruptions de carrière liées à la maternité par exemple), ou encore des différences dans les choix de carrière. L'écart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes (ERM) indiqué dans le présent rapport est l'écart entre la rémunération annuelle moyenne

des hommes et celle des femmes employés, rapporté à la rémunération moyenne des employés masculins.

Les études de rémunération sectorielles et marché **SAARA** sont exploitées afin de fournir un instantané des *gaps* de traitements au niveau des entreprises.

Ces études sont complétées par les données de l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) dans son enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail au Sénégal.

Note : Les données couvrent la période de mars 2023 à septembre 2024.

TOUS NOS REMERCIEMENTS !

À celles qui ont pris de leur temps pour donner un éclairage factuel sur la situation de l'égalité des rémunérations au Sénégal.

Les données partagées, les retours d'expérience ainsi que vos points de vue sur le futur du traitement salarial au Sénégal permettent de mettre un focus particulier sur l'importance stratégique de la question pour les organisations travaillant sur cette thématique, les décideurs RH qui conduisent les transformations des emplois et de l'expérience collaborateur, ainsi que les dirigeants d'entreprise pour qui l'égalité de rémunération représente un levier de différenciation de leur entreprise et un facteur du développement de nos économies.

- **Fatime Christiane NDIAYE**, Spécialiste principale Genre-Egalité-Diversité-Inclusion, Bureau International du Travail (BIT) pour l'Afrique francophone.
- **Mariam DIAO NEKKA**, Secrétaire Générale Adjointe, Association Sénégalaise des Professionnels des Ressources Humaines (ASPRH).

« Il faut continuer à se battre pour améliorer les revenus des femmes et leur permettre d'avoir un temps pour elles. En permettant aux femmes d'avoir du temps pour elles et de mieux s'investir dans leurs activités économiques, nécessairement les femmes ont des capacités de pouvoir progresser. Ce qui empêche également les femmes qui sont dans l'économie formelle de progresser dans leur carrière, c'est bien cette question de responsabilités familiales. »

Fatime Christiane NDIAYE

Spécialiste principale Genre-Egalité-Diversité-Inclusion
Bureau International du Travail (BIT) pour l'Afrique francophone.

CE QU'IL FAUT RETENIR



LES ENSEIGNEMENTS CLÉS



**L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION DANS
QUELQUES SECTEURS**



**QUELQUES MESURES CORRECTIVES À
CONSIDÉRER**

CE QU'IL FAUT RETENIR



LES ENSEIGNEMENTS CLÉS



**L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION DANS
QUELQUES SECTEURS**



**QUELQUES MESURES CORRECTIVES À
CONSIDÉRER**

« Au Sénégal, les entreprises respectent en général les principes d'égalité des chances au moment du recrutement en offrant des salaires similaires aux hommes et aux femmes pour des postes équivalents. Cependant, les écarts salariaux apparaissent au fil du temps principalement à cause des différences de progression professionnelle. Celles-ci s'expliquent en partie par le fait que les femmes, en raison des interruptions de carrière se retrouvent avec des opportunités de promotion ou d'avancement plus limitées par rapport à leurs homologues masculins. Ce qui conduit à des disparités salariales croissantes avec le temps. »

Mariam DIAO NEKKA

Secrétaire Générale Adjointe

Association Sénégalaise des Professionnels des Ressources Humaines (ASPRH)

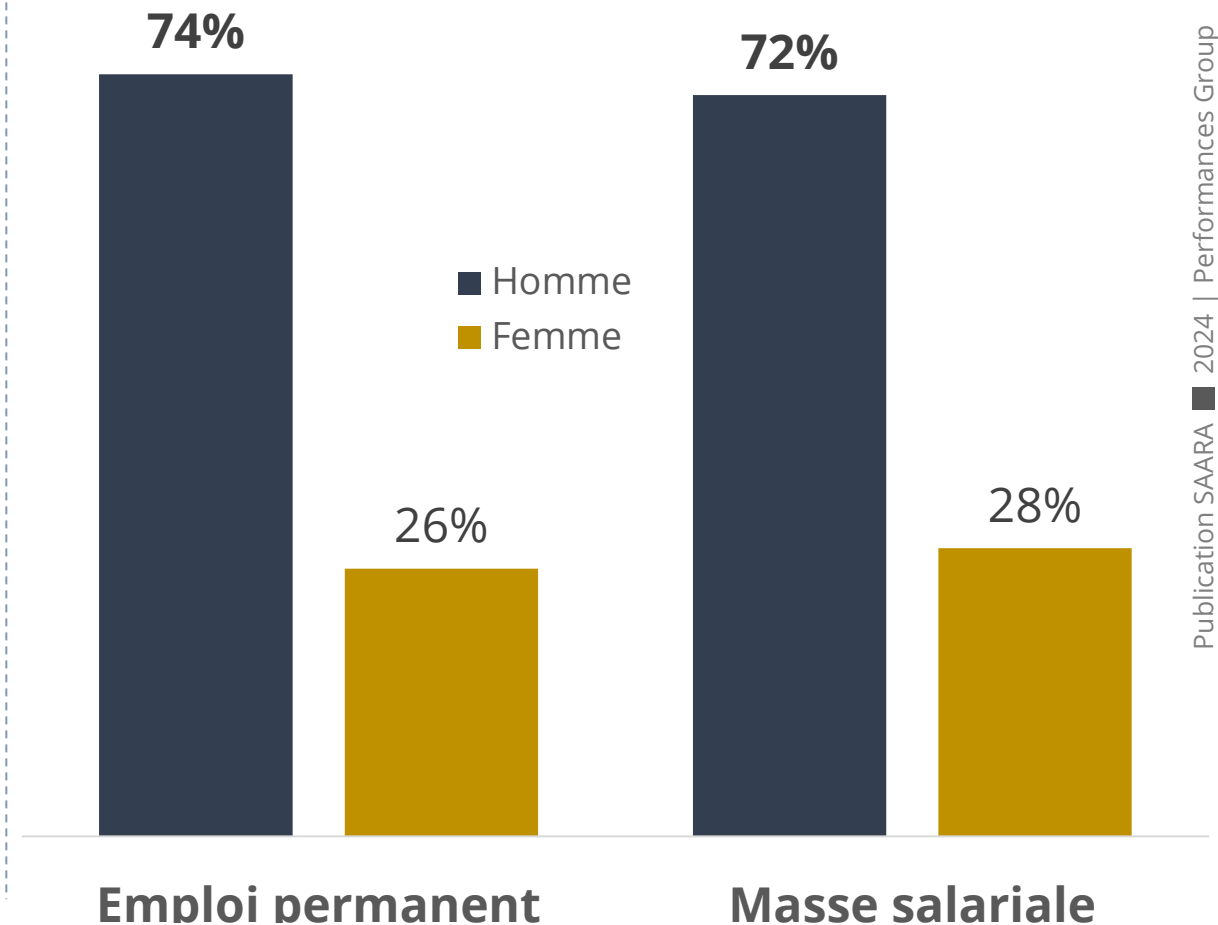
La configuration du marché de l'emploi formel au Sénégal, avec une prédominance de la présence des hommes sur celles des femmes à tous les niveaux, est propice aux inégalités salariales.

En moyenne, à l'échelle du marché sénégalais, la représentativité des hommes dans le secteur formel est beaucoup plus prononcée que celle des femmes.

De manière globale, les femmes représentent à peine le quart des emplois permanents au Sénégal, et moins d'un tiers de la masse salariale totale relevée par l'ANSD.

Au-delà les femmes représentent une faible proportion des emplois générant le plus de rémunération, avec des écarts pouvant aller jusqu'à près de 40% suivant le secteur d'activités considéré.

Répartition des emplois permanents et de la masse salariale dans le secteur formel, au premier trimestre 2024

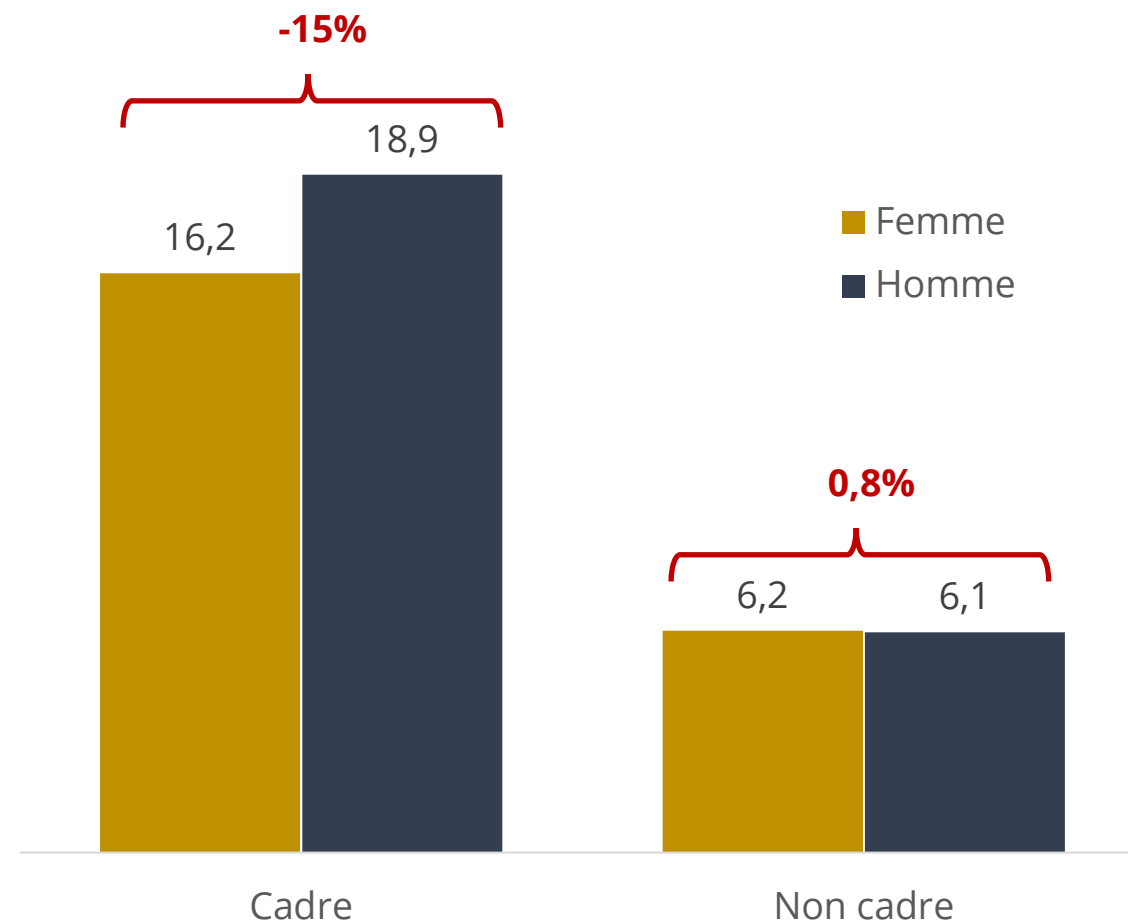


Source: ANSD

Les derniers chiffres collectés auprès des participants des éditions sectorielles de l'étude de rémunération SAARA au Sénégal affichent un écart des salaires inférieur à 20% entre les hommes et les femmes.

Salaire moyen par genre et par statut au Sénégal, en millions de francs CFA, 2023 - 2024

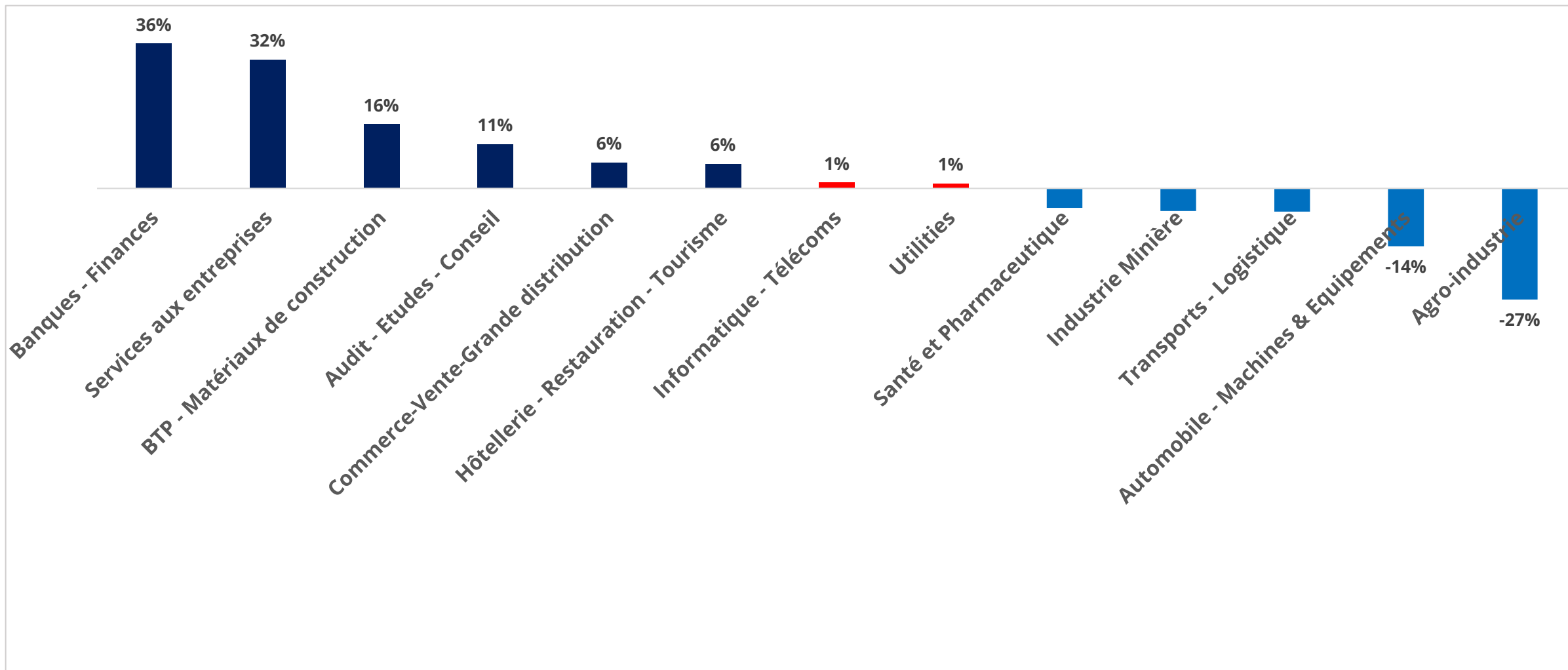
- Dans, l'ensemble, le salaire moyen des femmes non-cadres est légèrement supérieur à celui des hommes, avec un différentiel positif de **0,8%**.
- Le faible écart relevé au niveau des salariés non cadres traduit une présence plus marquée des femmes dans des rôles d'agent de maîtrise essentiellement.
- En revanche, pour les postes de cadres, le salaire moyen des femmes présente un écart négatif de **15%** par rapport à celui des hommes.
- Plus le poste est important, plus l'écart entre les hommes et les femmes se creuse au désavantage de ces dernières, à l'exception de quelques rares secteurs d'activité.



Source: Analyse performances Group

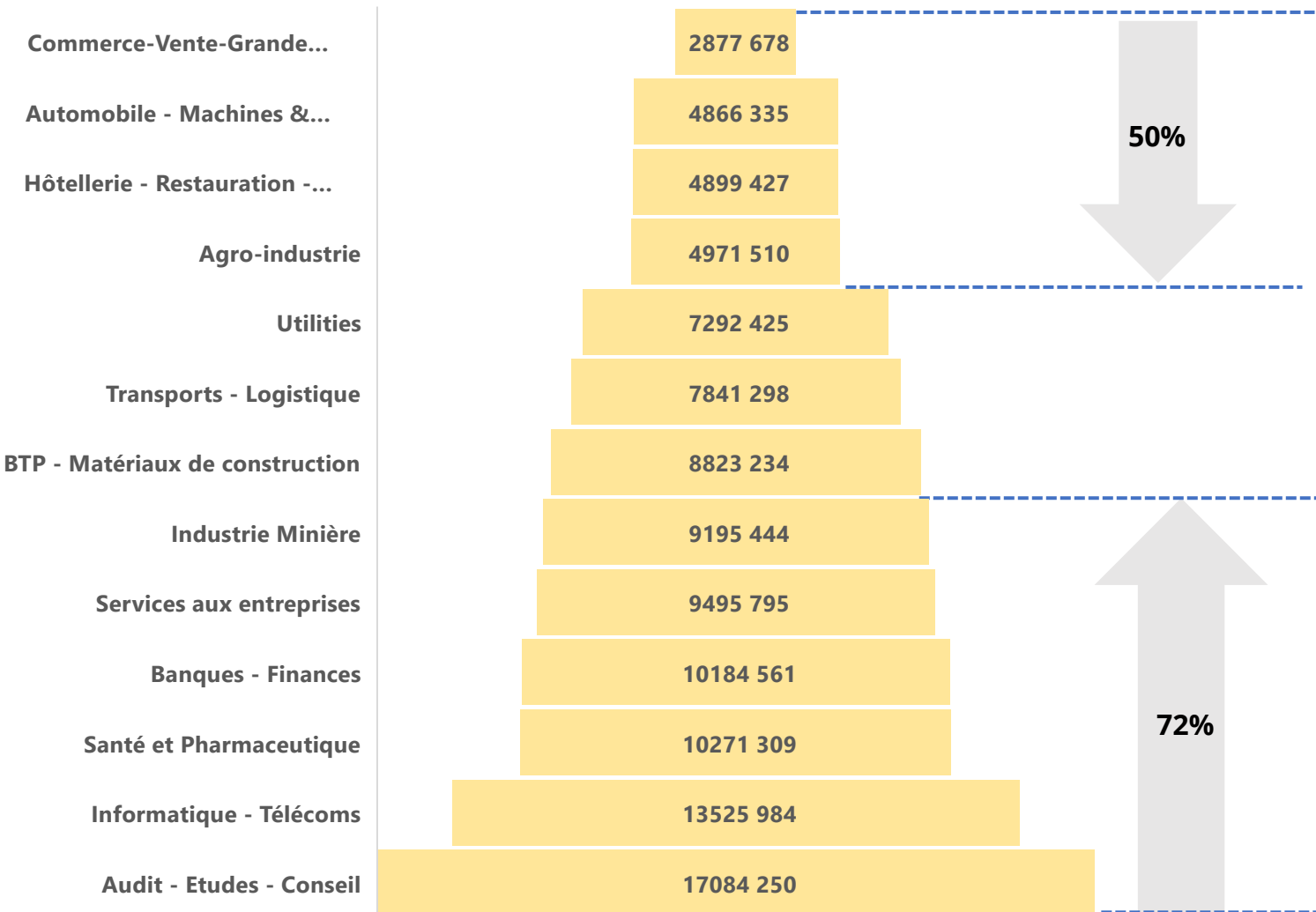
Au niveau des secteurs des services, présentant une plus grande proportion de postes Cadres par rapport aux niveaux du marché, le gap salarial peut atteindre près de 40%.

Ecart de salaire entre les hommes et les femmes par secteur d'activités, Sénégal, 2023-2024



Les hommes perçoivent les niveaux de salaires les plus élevés dans les secteurs qui offrent par ailleurs les meilleures rémunérations sur le marché.

Niveau de salaire moyen par secteur d'activité, Sénégal 2023 - 2024



Dans **50%** des secteurs où les salaires sont les plus faibles, les femmes gagnent en moyenne autant que les hommes. Il s'agit de secteurs le plus souvent avec beaucoup de populations ouvrières.

En revanche, **72%** des secteurs offrant les meilleurs salaires sont des secteurs où le salaire des hommes est plus élevé que celui des femmes.

CE QU'IL FAUT RETENIR



LES ENSEIGNEMENTS CLÉS



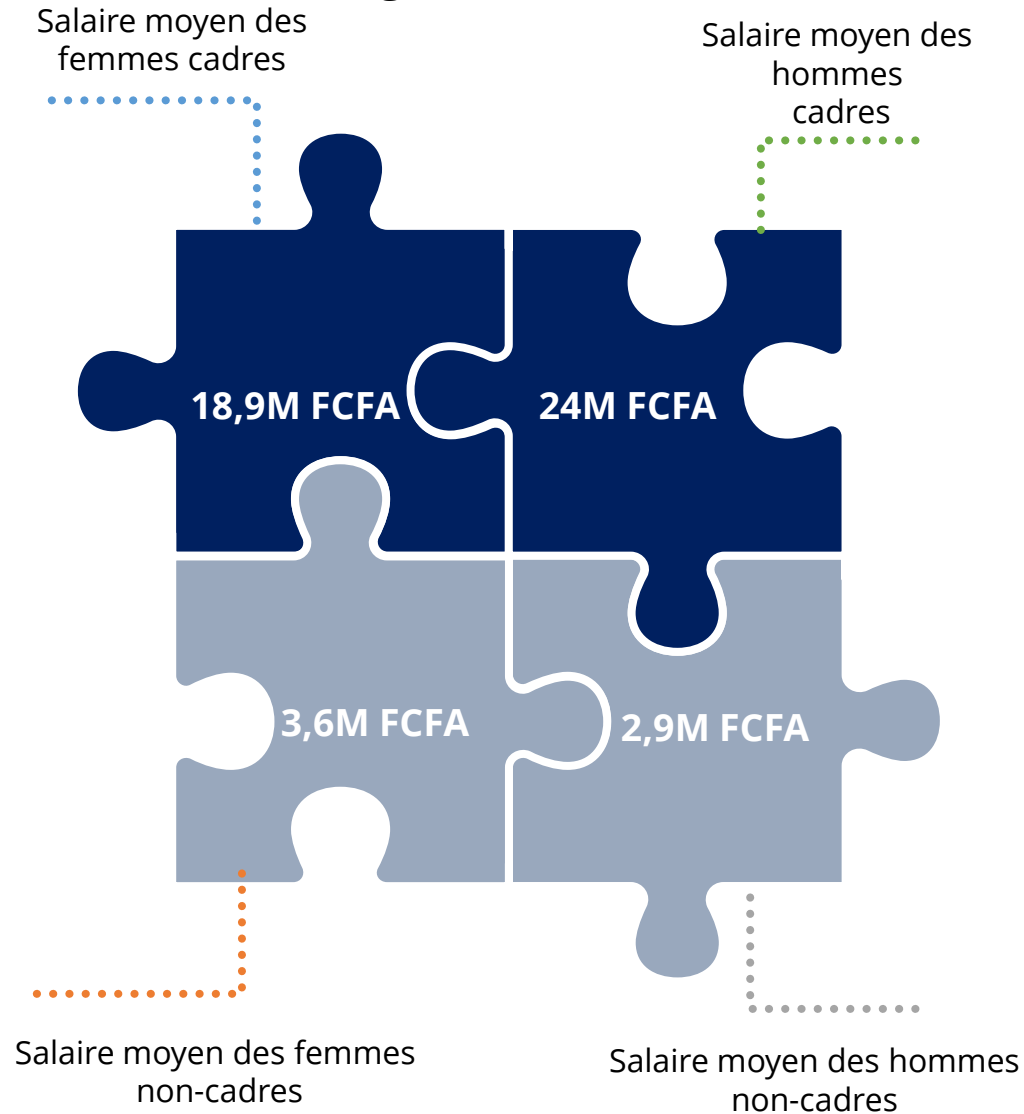
L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION DANS
QUELQUES SECTEURS



QUELQUES MESURES CORRECTIVES À
CONSIDÉRER

Le secteur de l'agro-industrie affiche un écart salarial avantageux pour les femmes non cadres; une situation jugée différente chez les cadres.

Agro-industrie



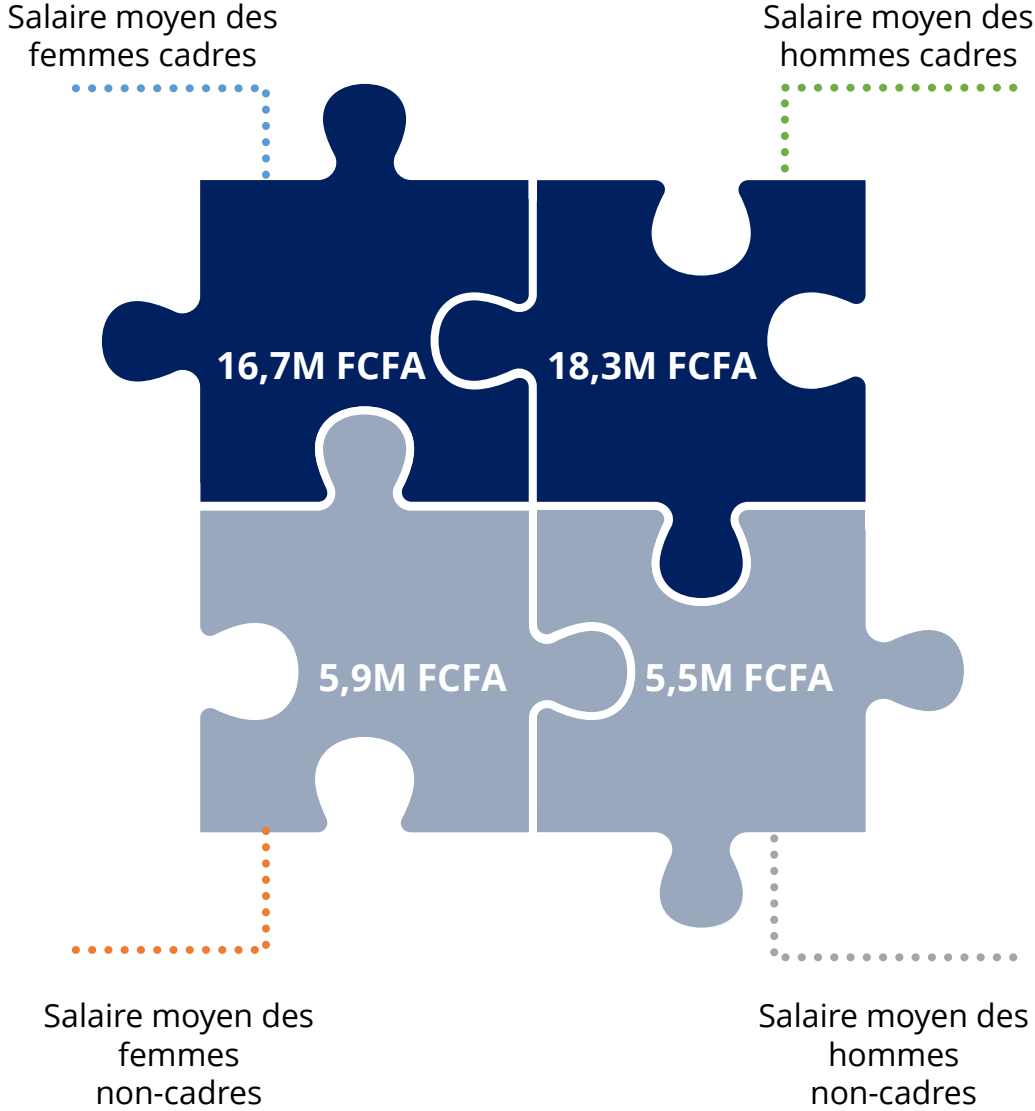
Niveau de salaire moyen (en millions de FCFA) annuel par genre dans le secteur Agro-Industrie, Sénégal 2023 - 2024

Métier	Cadre			Non cadre		
	Homme	Femme	Ecart	Homme	Femme	Ecart
Finances - Comptabilité - Gestion	22	19	13%	4,8	4,7	2%
Process - Méthodes	29	13	135%	2,2	2,0	7%
Production - Atelier	26	14	83%	2,7	3,0	-10%
Qualité - Sécurité - Environnement	24	20	20%	3,6	4,4	-18%
Ressources Humaines	27	19	39%	3,8	4,6	-18%
Supply Chain - Achats - Logistique	19	20	-5%	2,7	4,2	-36%

En termes d'écart de salaires moyens, le secteur Agro-Industrie est parmi ceux qui présentent un écart favorable aux femmes non cadres porté principalement par les métiers Production - Atelier, QSE, RH et Supply Chain-Achats-Logistique.

Dans le secteur minier, bien que la disparité soit faible au niveau des non-cadres, on note que chez les cadres, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes.

Industrie Minière



Niveau de salaire moyen annuel (en millions de FCFA) par genre dans le secteur Industrie Minière, Sénégal 2023 - 2024

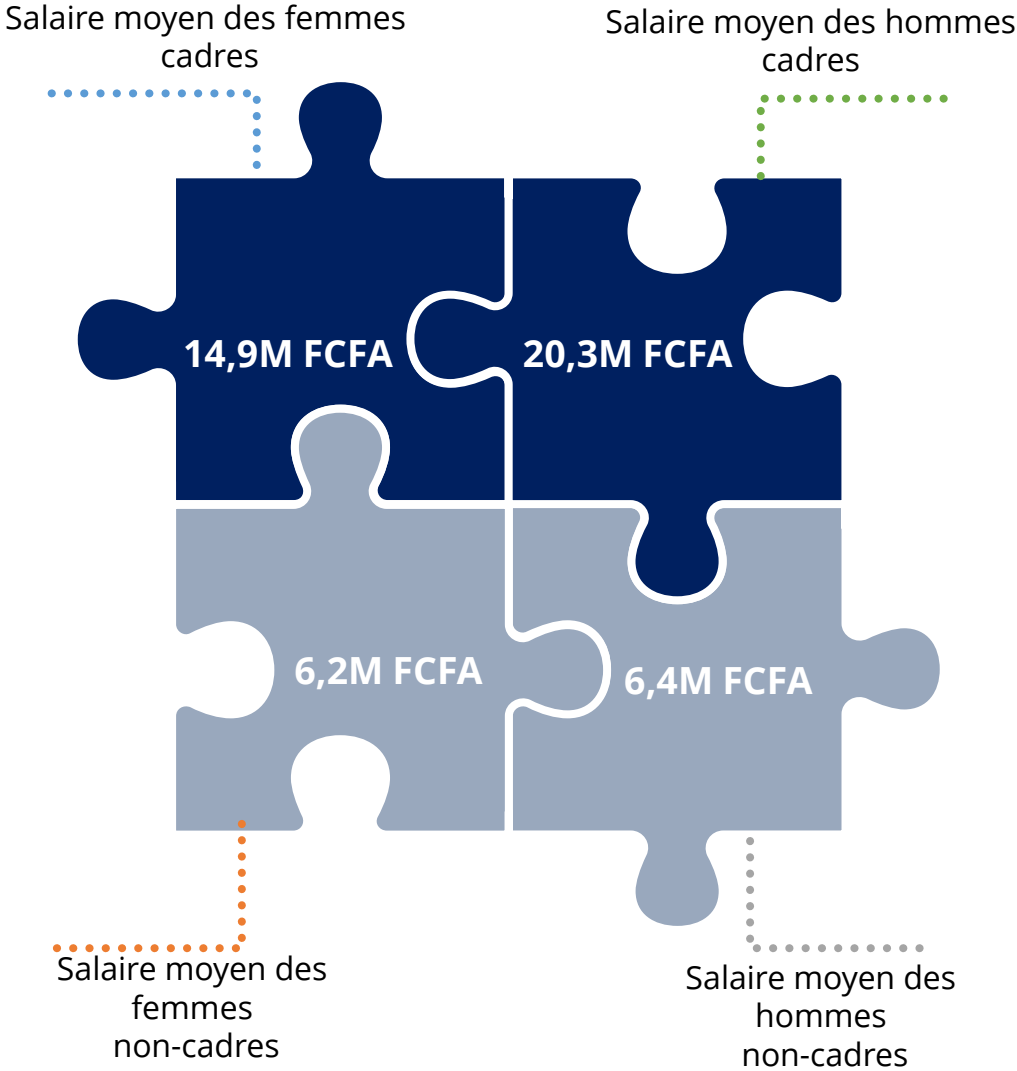
Métier	Cadre			Non cadre		
	Homme	Femme	Ecart	Homme	Femme	Ecart
Achats - Supply Chain - Logistique	22	14	52%	6,4	5,9	10%
Développement Commercial	15	13	13%	4,3	6,6	-34%
Finance - Comptabilité & Budget	17	23	-28%	5,5	5,5	-1%
Moyens Généraux & Logistique	22	14	51%	3,6	3,5	4%
Production - Atelier	18	23	-22%	6,1	5,1	19%
Qualité - Sécurité - Environnement	23	16	41%	6,6	5,3	24%
Ressources Humaines	17	21	-20%	6,1	7,1	-15%

Dans ce secteur, le salaire moyen des femmes cadres est inférieur à celui des hommes cadres, tandis que les femmes non cadres gagnent en moyenne plus que les hommes. Les politiques de recrutement dans le secteur minier, visant à encourager les candidatures féminines, sont limitées par la rotation fréquente vers des sites éloignés des centres urbains.



De manière générale, le secteur financier présente un décalage en faveur des hommes concernant les salaires moyens pour les cadres et les non-cadres.

Banques-Finances



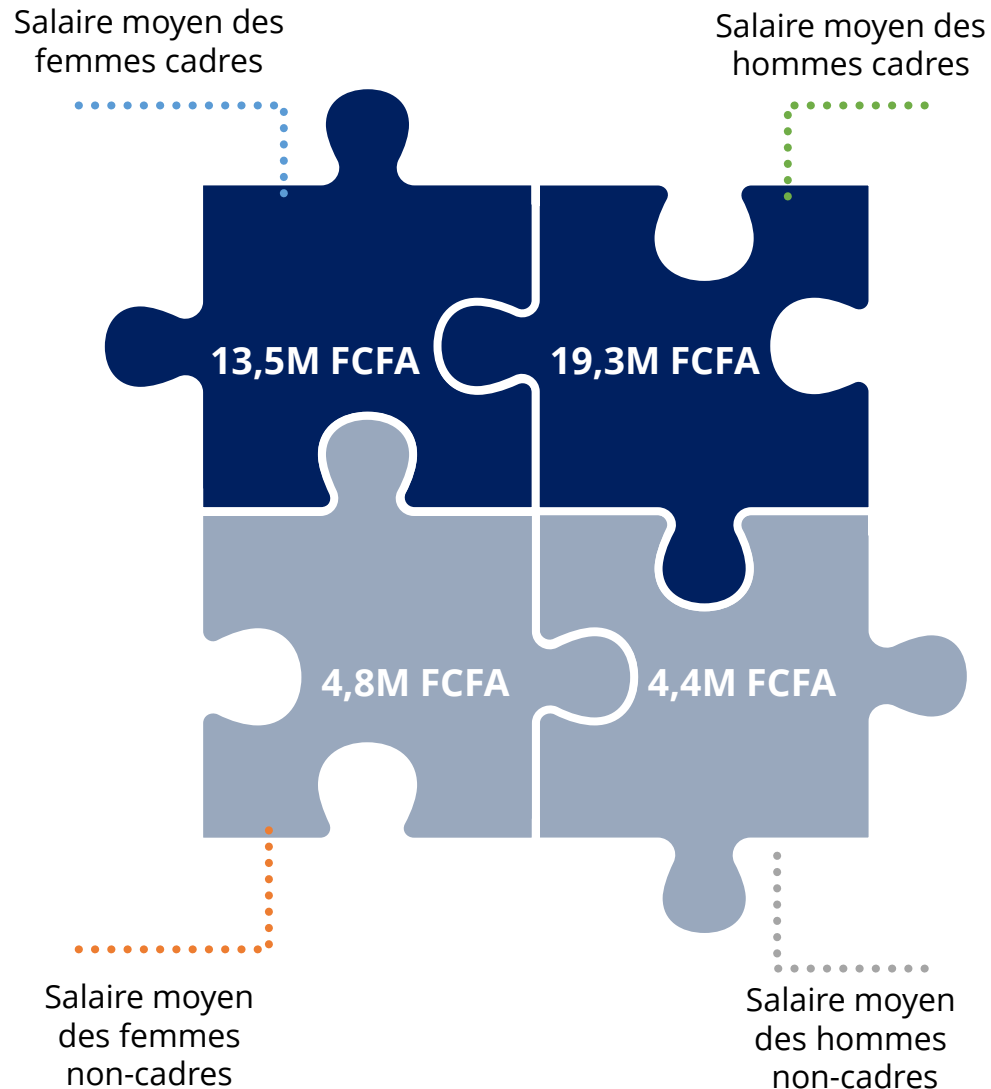
Niveau de salaire moyen (en millions de FCFA) annuel par genre dans le secteur Banques-Finances, Sénégal 2023 - 2024

Métier	Cadre			Non cadre		
	Homme	Femme	Ecart	Homme	Femme	Ecart
Contrôle & Inspection	17,4	16,6	-5%	7,5	8,1	-8%
Marketing - Communication	24	14	68%	10,0	6,6	52%
Mobile Money & Remittance	17	16	8%	7,8	8,7	-11%
Moyens Généraux & Logistique	13	16	-15%	5,0	6,1	-18%
Opérations bancaires	19	20	-5%	6,3	6,4	-2%
Qualité - Sécurité - Environnement	21	14	50%	6,2	7,0	-11%
Ressources Humaines	23,4	22,8	2%	7,4	7,0	6%
Stratégie - Organisation	13	15	-16%	8,9	11,3	-21%
Supply Chain-Achat-Logistique	22,2	21,6	3%	6,5	10,4	-38%

Dans ce secteur, pour tous les statuts confondus, le salaire moyen des hommes est supérieur à celui des femmes. Sur les 9 métiers étudiés, plus de la moitié des salaires moyens des femmes non cadres est supérieur à celui des hommes.

Le secteur du BTP et des matériaux de construction affiche des niveaux de salaires moyen majoritairement occupés par les femmes pour le statut cadre.

BTP – Matériaux de construction



Niveau de salaire moyen (en millions de FCFA) annuel par genre dans le secteur BTP-Matériaux de construction, Sénégal 2023 - 2024

Métier	Cadre			Non cadre		
	Homme	Femme	Ecart	Homme	Femme	Ecart
Achats - Supply Chain - Logistique	9	11	-14%	4,5	5,8	-23%
Finance - Comptabilité & Budget	15	13	13%	6,3	4,7	33%
Production - Atelier	15	16	-5%	4,6	3,6	26%
Qualité - Sécurité - Environnement	14	15	-5%	5,6	8,9	-37%
Ressources Humaines	14	12	15%	6,0	5,1	17%

Dans ce secteur, le salaire moyen des femmes cadres est inférieur à celui des hommes cadres, tandis que les femmes non cadres gagnent en moyenne plus que les hommes. L'écart se renforce défavorablement en ce qui concerne les statuts des cadres, en raison d'une forte disparité salariale en faveur des femmes.

CE QU'IL FAUT RETENIR



LES ENSEIGNEMENTS CLÉS



L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION DANS
QUELQUES SECTEURS



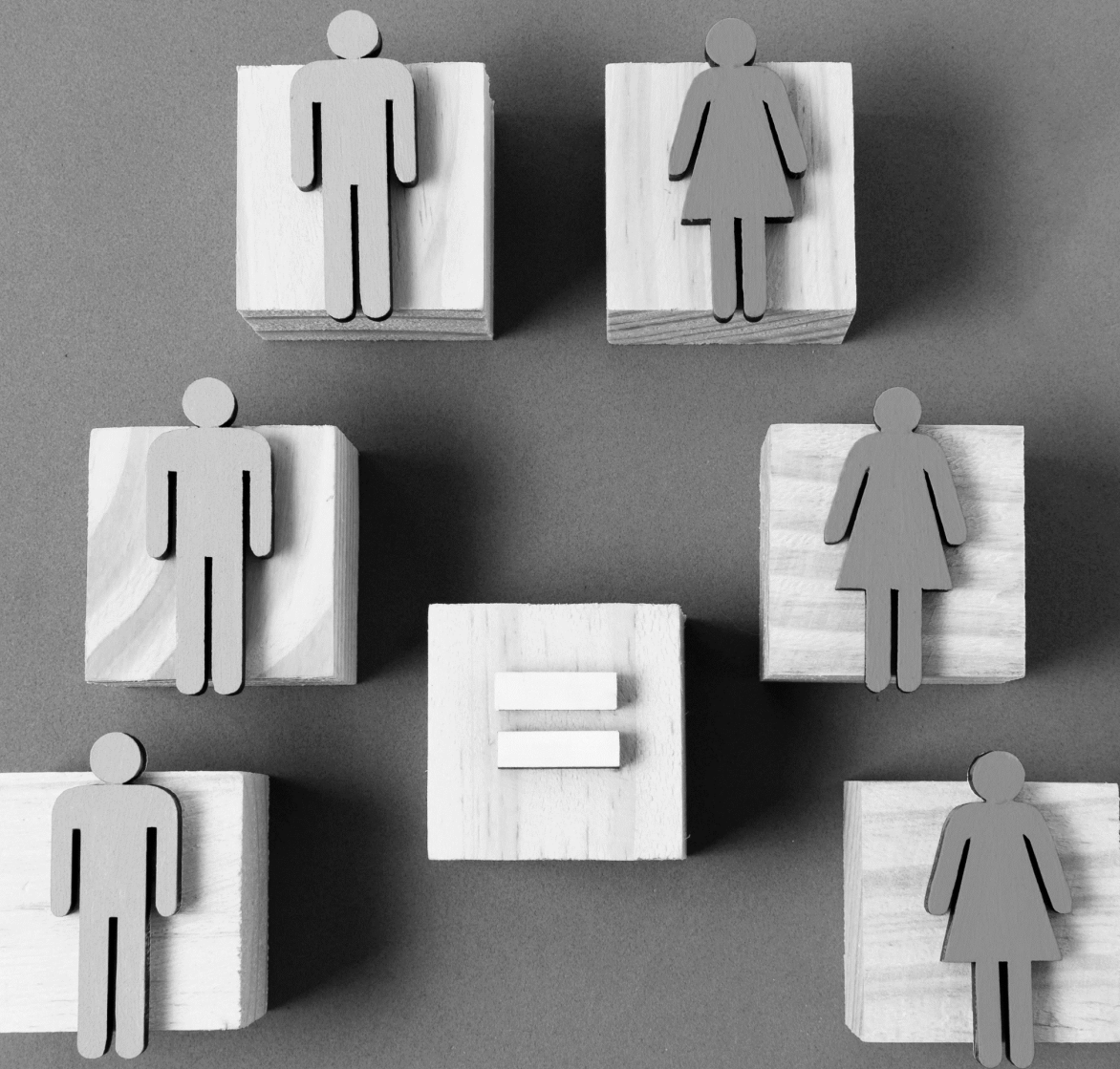
QUELQUES MESURES CORRECTIVES À
CONSIDÉRER

« Les entreprises doivent se doter de mécanismes de suivi et de contrôle des écarts salariaux pour s'assurer que ces écarts ne persistent pas et adopter des politiques formelles garantissant que les interruptions de carrière, comme les congés de maternité, n'affectent pas la progression salariale des femmes. Elles doivent également favoriser la transparence en matière de rémunération et veiller à ce que les processus de promotion soient équitables et basés sur les compétences et la performance, et non sur la disponibilité continue. »

Mariam DIAO NEKKA

Secrétaire Générale Adjointe

Association Sénégalaise des Professionnels des Ressources Humaines (ASPRH).



QUELLE POSTURE ADOPTER ?

La recherche d'une égalité, ou plutôt d'une **équité, de rémunération entre les hommes et les femmes** passe par un monitoring régulier au sein des entreprises.

La recherche d'une rémunération équitable au sein de nos organisations nécessite de prendre en compte l'ensemble des facteurs qui limitent la présence et/ou la progression des femmes au sein des entreprises. Il s'agit également de définir des politiques de rémunération ciblant les besoins spécifiques de cette catégorie travailleurs, et allégeant les contraintes culturelles, sociales et financières de la société dans laquelle elles évoluent.

Cela intègre, au-delà du salaire seul, de définir des politiques RH

à même d'**anticiper sur les situations professionnelles génératrices d'inégalités salariales** : l'évolution des carrières, la maîtrise des compétences clés, la représentativité des femmes au niveau des instances dirigeantes, la préparation des femmes à occuper les rôles et à utiliser les technologies du futur.

Quelques mesures correctives peuvent être considérées à cet effet, ayant trait au recrutement, à l'accompagnement, à la rémunération ainsi qu'à l'adaptation culturelle.

Des mesures phares pour initier la transformation à l'échelle de l'entreprise et mettre la gestion des inégalités salariales parmi les priorités de gestion RH des organisations.

1 Clarification de la politique genre de l'entreprise

S'assurer de l'intégration de politiques de non-discrimination et d'égalité des chances au sein des entreprises pour garantir un traitement équitable à tous les collaborateurs.

2 Efforts dans le recrutement et la progression verticale

Développer une politique RH à même d'attirer des compétences féminines en tenant compte des préconceptions, et structurer des programmes de développement professionnel spécifiquement conçus pour soutenir l'avancement des femmes dans leur carrière.

3 Coaching interne et accompagnement des femmes dans la négociation salariale

Favoriser des initiatives telles que les programmes de mentorat, pour favoriser la participation et l'affirmation des femmes lors des phases de revue salariale.

4 Révision de la politique de rémunération pour tenir compte des biais

Encourager la transparence à travers la publication par les entreprises de rapports précisant leur degré d'égalité de traitement salarial à une fréquence annuelle pour mesurer et corriger les disparités salariales basées sur le genre.

5 Alignement culturel, représentativité et changement des habitudes

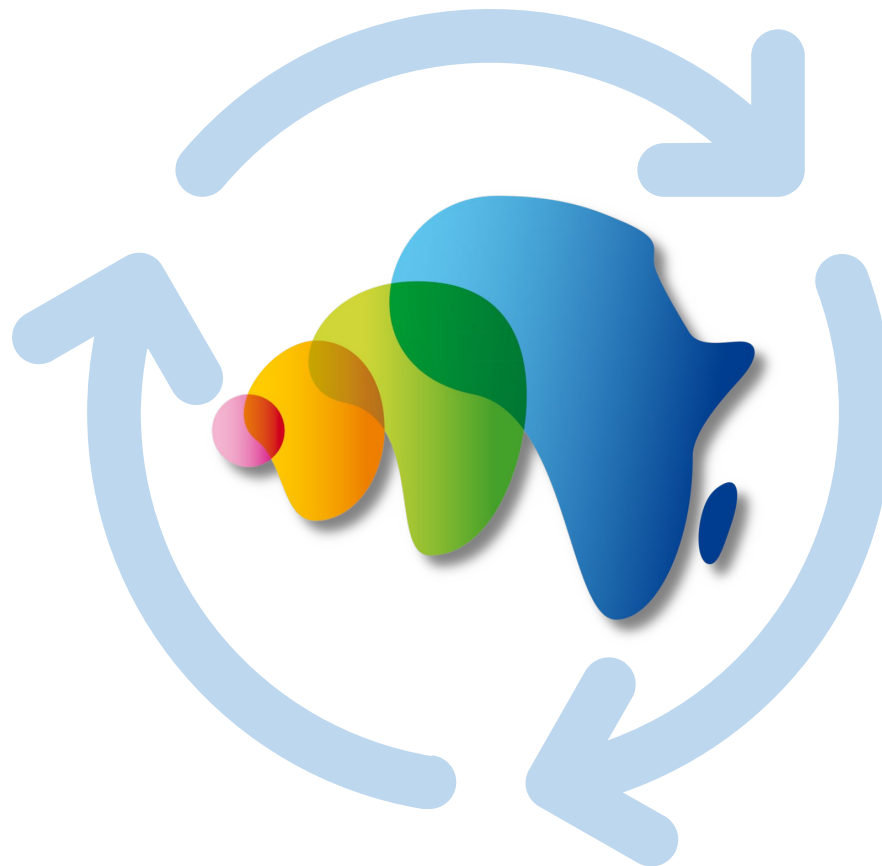
Sensibiliser les gestionnaires sur les préjugés de genre et en les formant sur l'inclusion et la gestion de la diversité à travers le management interculturel.

POUR ALLER PLUS LOIN

PERFORMANCES Group, c'est 25+ ans comme partenaire privilégié des **dirigeants** d'entreprise et des **décideurs RH**.

CARRIÈRES

- Outils de référence RH
- Plans de formation
- Aires de Mobilité Professionnelle
- Politiques et procédures Carrières



PERFORMANCES

- Définition d'indicateurs de performance par fonction
- Systèmes d'évaluation des performances
- Mécanismes de rétribution de la performance

RÉMUNÉRATION

- Études de rémunération
- Pesée des postes
- Élaboration de grilles de salaires
- Mise en place de politiques de rémunération



Together, Transforming African Économies



IMMEUBLE A2, 4^e ÉTAGE
ROUTE DU KING FAHD - ALMADIES
+221 33 849 90 90
info@performancesgroup.com