

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

MINISTERE DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE



DIRECTION DE LA PLANIFICATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA STATISTIQUE

CELLULE GENRE

PLAN DE FORMATION

POUR LE RENFORCEMENT DES CAPACITES D'INSTITUTIONNALISATION DU GENRE AU MSAS

Décembre 2017



Plan de Renforcement des Capacités d'intégration du genre dans le Secteur de la Santé et de l'Action Sociale

Table des matières

1. Introduction	2
2. Objectif du Plan de Formation	3
3. Interprétation des termes de référence et méthodologie de travail	3
4. Contexte et justification du Plan de Formation	5
5. Justification du Plan de Formation	5
6. Orientations stratégiques du Plan de Formation	10
7. Cibles du Plan de Formation	11
8. Modalités et principes de mise en œuvre du Plan de Formation	12
9. Orientations du contenu pédagogique du Plan de Formation	13
10. Structure des objectifs pédagogiques du Plan de Formation	14
11. Catégorie et échéancier de réalisation des activités de renforcement des capacités	16
12. Fiches d'actions pédagogiques	17
13. Matrice d'actions 2018	33
14. Liste des personnes à former	37

1. Introduction

Le plan de formation qui documente l'essentielle des activités destinées servir de parchemin pour le renforcement des capacités du Ministère de la Santé et de l'Action (MSAS) vise à réunir les conditions de réalisation des actions devant conduire, entre autres, à l'effectivité de l'intégration transversale du genre à tous les niveaux de l'organisation, des procédures, processus de travail et contenus programmatiques. Il fait suite à l'audit genre du MSAS réalisé à l'échelle de la pyramide sanitaire et des acteurs qui interviennent aux différents niveaux de l'organisation et des interventions. Entre autres problématiques, explicitement mentionnées par le rapport d'audit genre du MSAS et prise en compte dans les actions prioritaires à développer en faveur de l'intégration transversale du genre, il y a :

- i) celles relatives au système d'informations sanitaires et notamment des statistiques pour lesquelles des efforts doivent être déployés pour l'accroissement du niveau de sensibilité genre, notamment, à travers la collecte et l'analyse des données dans une perspective genre ;
- ii) celles relatives au cycle, processus et contenu de la planification stratégique et opérationnelle, des outils de suivi et d'évaluation, des documents de programmation dont le Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD) et le Projet de Performance (PdP) ;
- iii) celles relatives aux modalités et contenu de la gestion des ressources humaines qui demeure un aspect important des moyens nécessaires pour une offre continue de services de santé à l'échelle de la pyramide sanitaire ;
- iv) celles relatives à l'amélioration du contenu de tous les aspects ayant trait à la communication, l'information et l'éducation sanitaire ;
- v) et enfin, de manière transversale et globale, au développement d'une culture de l'égalité à tous les niveaux des structures organisationnelles du MSAS intégrant les conditions et situation de travail en vue de l'effectivité du travail décent.

Ainsi, au regard des orientations stratégiques du Plan d'Institutionnalisation du Genre (PIG) et de l'envergure des actions à développer à divers niveaux des structures du MSAS, il est apparu nécessaire de définir, sous forme de feuille de route, le cadre, le contenu programmatique, les modalités et l'échéancier des actions à développer pour le renforcement des capacités en genre de l'ensemble des niveaux du MSAS. Il est à rappeler que les actions, envisagées dans ledit Plan d'Institutionnalisation, s'inscrivent dans la lignée des engagements et actions que chaque ministère doit réaliser, comme contribution, à la mise en oeuvre de la stratégie nationale de l'équité et de l'égalité de genre (SNEEG - 20016-2026), qui accorde une importance particulière, plus que par le passé, à la sectorialisation de l'intégration transversale du genre et à la création des conditions requises pour l'effectivité durable de la prise en compte des questions de genre dans les programmes et projets de développement comme stipulé et attendu, pour chaque secteur, par le Plan Sénégal Emergent (PSE).

En conséquence et comptant relever le défi de l'intégration transversale du genre, le MSAS s'est doté d'une Cellule Genre chargé de coordonner, au niveau central, régional et terrain, les actions nécessaires pour l'institutionnalisation du genre. Ce qui nécessite de définir un cadre

de référence globale pour une bonne conduite, une impulsion et un suivi régulier des actions à mener.

Ainsi, le MSAS, à travers la Cellule genre, a décidé, grâce l'appui de la coopération luxembourgeoise, d'élaborer un plan formation centralisant et définissant l'ensemble des actions de renforcement des capacités en technique d'intégration du genre à développer sur l'ensemble de la pyramide sanitaire assorti d'un plan de travail servant de cadre de référence et de suivi des actions de la Cellule genre y compris les deux organes (niveau central et régional) ainsi qu'un plan de suivi et d'évaluation de l'ensemble des actions déclinées et mises à jour par le Plan d'Institutionnalisation du Genre (PIG).

2. Objectif du Plan de Formation

L'objectif du Plan de Formation est de doter la Cellule genre d'un cadre de référence pédagogique pour les activités de renforcer les capacités techniques nécessaires pour l'institutionnalisation du genre au MSAS.

3. Interprétation des termes de référence et méthodologie de travail

Les termes de référence, qui mettent en exergue, le contexte de la mission, les objectifs et le profil des prestations à réaliser ainsi que les résultats et livrables attendues ont été formulés de manière à présenter le contenu global de la mission et les modalités de son exécution.

Pour l'essentiel, il s'agit de concevoir et élaborer le Plan de Formation devant servir de base et supports pédagogiques pour la réalisation de l'ensemble des activités destinées à favoriser :

- une habilitation des ressources humaines du MSAS en techniques d'intégration du genre au niveau organisationnel et programmatique ;
- une réelle appropriation et ancrage institutionnel des conditions requises pour favoriser le développement d'une culture de l'égalité de genre à tous les niveaux organisationnels du MSAS
- une disponibilité de cadre directeur assorti de plan de travail pour l'ensemble des actions devant servir de base méthodologique et lignes d'activités à réaliser, au quotidien et périodiquement, pour le fonctionnement approprié de la Cellule genre chargée de la mise en oeuvre du Plan d'Institutionnalisation du Genre. Etant donnée l'envergure des actions à réaliser et l'étendue des acteurs concernées, le Plan de Formation servira de cadre de mobilisation des acteurs et de suivi de l'exécution des tâches à réaliser à l'échelle du niveau central, des régions médicales et districts sanitaires. Ledit plan est aussi un cadre de communication avec les parties prenantes à l'intégration du genre au MSAS. Il est conçu de manière à définir les responsabilités respectives de chaque acteur et les échéanciers de réalisation des activités. A ces fins des Fiches d'actions pédagogiques ont été élaborées.

L'exécution de la mission, placée sous la supervision de la Cellule Genre et des experts de SEN/027 a été basée sur une approche favorisant l'appropriation de l'expertise développée par la coordination de la Cellule genre. Le but était de contribuer au renforcement des capacités de l'équipe de la Cellule genre.

Les séances de travail débuteront, après prise de contact la Cellule Genre et de l'équipe technique du SEN/027, par des rencontres destinées à garantir une parfaite compréhension et interprétation des termes de références de la mission. Dans ce sens et à chaque fois que nécessaire, des réunions de travail ont été organisées pour rendre compte de l'exécution de la mission et partager les acquis et tâches restantes.

En conséquent, sous la supervision de la Coordinatrice de la cellule genre, l'exécution de la mission a suivi les étapes ci-après :

- **Etape 1** : Collecte et exploitation des documents pertinents. Cette étape a débuté par l'évaluation des besoins de formation et le recueil de données disponibles pour faire l'inventaire des outils, supports, existants ou utilisés dans le passé et actuellement pour le renforcement des capacités des agents du MSAS aux différents niveaux. Pour cela, une fiche d'analyse des outils disponibles pour l'appréciation de leur pertinence, contenu et repérage des aspects pouvant être considérés dans le cadre de la mission globalement et plus spécifiquement pour l'établissement du plan de formation a été établi comme supports de travail
- **Etape 2** : Etablissement du recueil des personnes à former et des Fiches d'actions pédagogiques préciser les besoins de renforcement en référence au plan de formation. Se fondant sur les éléments pertinents de l'étape 1, il sera question de préciser le contenu programmatique et pédagogique des actions de renforcement en précisant, à chaque niveau, les capacités à développer. Cette étape a été menée à partir de l'exploitation des listes des personnes à former mis à disposition pour la structuration des contenus des formations et l'organisation pédagogique des actions de renforcement des capacités au regard des orientations contenues dans le Plan d'Institutionnalisation du Genre.
- **Etape 3** : Elaboration du Plan de Formation. Cette étape portant sur un des trois livrables majeurs. Il s'agira, partant de la matrice d'actions du Plan d'Institutionnalisation du Genre au MSAS de déterminer et présenter, en détail, le contenu, les modalités, les acteurs, les cibles des sessions de formation et le calendrier d'exécution des actions formatives qui seront développées. Ce qui nécessitera une référence à la liste des cibles des sessions de formation, une prise en compte des besoins identifiés et des conditions pédagogiques à considérer.

4. Contexte et justification du Plan de Formation

Le Sénégal a démarré, depuis l'année 2016, le processus de mise en œuvre de la Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre (SNEEG) afin de traduire, dans la vie des citoyens et citoyennes, le principe d'égalité des femmes et hommes consacré par la Constitution et rappelée, comme valeurs de gouvernance par le Plan Sénégal Emergent (PSE). La finalité visée par la SNEEG est de contribuer à l'instauration d'un Sénégal émergent, une société solidaire, dans un Etat de droit, sans discrimination, où les femmes et les hommes auront les mêmes chances de participer à la vie économique et sociale et de jouir des bénéfices du développement.

De plus, la constitutionnalisation de l'égalité des femmes et hommes, le droit à la santé et à la protection sociale, la circulaire primatorale du 26 mars 2013 invitant les différents départements ministériels à assurer la prise en compte du genre dans leur secteur et l'initiative de la Couverture Maladie Universelle sont autant d'indicateurs d'un choix de société qui accorde une place importante aux droits et à l'égalité des sexes. Dans ce cadre, chaque ministère devant assurer le développement d'initiatives de promotion interne de l'intégration du genre dans les politiques, programmes et projets sectoriels, le MSAS s'est doté d'une Cellule genre, agissant, comme bras technique en charge de la promotion de l'intégration du genre.

C'est ainsi qu'entre autres, les initiatives, ci-après ont été engagées pour le renforcement des moyens requises pour l'institutionnalisation du genre :

- la signature du protocole d'entente et de collaboration entre le Ministère de la santé et de l'Action Sociale et le Ministère de la Femme, de la Famille et du Genre destiné à favoriser l'accélération de l'intégration du genre dans les interventions du MSAS ;
- la mise en place de la Cellule Genre du département, appelée à veiller à l'intégration de la dimension genre dans toutes les activités des structures du ministère notamment à travers sa prise en compte dans les politiques, programmes, projets de développement et les budgets y afférents ;
- la réalisation de l'audit technique genre du MSAS qui visait à apprécier le niveau d'intégration des questions de genre dans les interventions en questionnant le degré de prise en compte de la situation et des besoins différenciés des hommes et des femmes dans la structuration de l'organisation et la définition des attributions de ses organes, l'établissement des procédures et pratiques de management, la gestion des ressources humaines et les modalités de programmation et d'exécution ;
- la formulation, sur la base des constats de l'audit genre, d'un premier plan d'institutionnalisation du genre dans le secteur de la santé sur la période 2016 – 2020 à opérationnaliser par des actions de renforcement des capacités des acteurs clés pour favoriser l'ancrage technique et organisationnel nécessaire pour l'intégration du genre.

5. Justification du Plan de Formation

L'audit genre du MSAS, réalisé pour apprécier le niveau de sensibilité genre du cadre organisationnel et des interventions a mis en évidence, aux différents niveaux de la pyramide sanitaire, l'existence d'actions positives de prise en compte du genre dans les interventions et prestations de services. Des faiblesses ayant été relevées au niveau institutionnel et programmatique, il est apparu nécessaire, pour le MSAS, de se doter des capacités organisationnelles, institutionnelles et humaines requises pour l'effectivité de

l'institutionnalisation du genre. Spécifiquement, les limites notées avaient trait à la faible connaissance et maîtrise des concepts clés par les cadres des niveaux central et périphérique interrogés, à l'absence de capacité de traduction concrète en outils d'intégration du genre aux différentes entités chargées de la conception et de la mise en oeuvre des programmes et ceux chargés d'offrir des prestations de services et plus particulièrement. Dans ce cadre, les besoins de renforcement des capacités en techniques d'intégration du genre dans les processus de planification, programmation, budgétisation, suivi et évaluation des programmes et projets sont apparus élevés.

Pour ce qui est de la connaissance des concepts utilisés en approche genre, il est apparu nécessaire d'accroître le niveau de compréhension de l'approche genre en tant que technique pouvant améliorer l'efficacité des interventions. Tous niveaux de la pyramide sanitaire confondus, les besoins d'une meilleure compréhension et interprétation du concept genre et de ses implications opératoires dans le secteur de la santé et de l'action sociale sont élevés.

En attestent le constat selon lequel, majoritairement, il existe des difficultés à cerner les contours de l'approche genre et une claire perception des modalités techniques d'application technique de la méthodologie dans les interventions dans le secteur de la santé et de l'action sociale. Globalement, il a été relevé, pour l'essentiel, que les limites notées sont expliquées par le manque de maîtrise, par le personnel des différents niveaux, des techniques d'intégration du genre dans le secteur de la santé et de l'action sociale.

Concernant la sensibilité genre de la gouvernance et du leadership du management, bien qu'il eut été relevé, au niveau central, un engagement effectif en faveur du genre au niveau du top management du MSAS, il existe un besoin de renforcement des capacités à couvrir pour une meilleure prise en compte du genre dans le pilotage stratégique des programmes de santé et d'action sociale.

Au niveau intermédiaire, des besoins de renforcement des capacités, justifiée par la faible perception du genre chez la majorité des équipes-cadres de région où des difficultés à cerner les contours du genre et à avoir une claire compréhension ont été relevées dans l'ensemble des régions médicales et des districts.

Au-delà du déficit de connaissance des concepts clés et de leurs modalités d'opérationnalisation, il avait été noté, par ailleurs, un manque de conviction quant à la valeur ajoutée du genre dans la mise en oeuvre des interventions d'où a résulté une absence de leadership sensible au genre et prise en compte des questions de genre dans la gestion administrative des unités intermédiaires.

Par contre, il est apparu, par endroit, un besoin de consolidation des acquis au niveau des districts où une sensibilité genre plus élevée et parfois une perception beaucoup plus claire du genre et de leurs incidences au niveau de l'offre de services. Par ailleurs, au niveau des hôpitaux sélectionnés, des besoins de formation ont été notés du fait qu'il a été constaté, partout, une faible perception et sensibilité genre justifiée par une compréhension encore confuse des concepts genre, équité et égalité et de l'intérêt d'en tenir compte dans les domaines de la gouvernance stratégique et opérationnelle.

Au niveau des centres et postes de santé, il sera nécessaire de développer des actions bien que l'audit genre ait révélé une sensibilité genre plus grande et un engagement à prendre en charge les questions de genre dans les prestations pour mieux répondre à la demande. Les prestataires

des centres et postes de santé, qui ont reconnu avoir un faible niveau de connaissance du concept genre et l'existence d'effort de prise en compte des sexospécificités des patients consultés, sont appelés à renforcer leurs moyens d'action par l'adoption de démarches qui tiennent compte plus particulièrement des réalités des femmes et de certaines contraintes socioculturelles induites par l'utilisation, de plus en plus, d'approches communautaires.

Relativement à la sensibilité genre des interventions, des besoins de formation importants ont été relevés. Ils portent sur les capacités à mener des processus de planification sensibles au genre, de programmation sensible au genre, d'exécution, de suivi et d'évaluation des programmes et projets du MSAS sensibles au genre.

Au niveau de certains programmes qui ont eu à développer des initiatives d'intégration du genre fort intéressantes sous l'impulsion des partenaires techniques et financiers, il est apparu nécessaire de consolider les acquis en veillant, pour l'essentiel, à faire de l'intégration du genre dans les interventions une exigence programmatique explicite et un critère de redevabilité partagée.

Les actions de formation devraient toucher, aussi, les domaines d'intervention ciblant directement les femmes, à l'instar de la mortalité maternelle prise en charge dans le cadre de la santé de la reproduction (SR) et les initiatives de lutte contre le VIH/Sida où il a été constaté que les questions de genre ne sont pas suffisamment intégrées dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes et projets. Dans ce sens, les statistiques fournies par les prestataires de service, qui sont collectées de manière différenciée selon le sexe, aux divers centres d'activités, n'étant pas analysées et utilisées dans une perspective genre, des actions de renforcement des capacités à développer sur toute la chaîne du système d'information sanitaire, ceci pour la garantie, d'une production et utilisation de données différenciées selon le sexe indispensable pour réunir les conditions d'une sensibilité genre des interventions et du management des structures.

Aussi devrait-on évoquer, au titre des éléments justifiant les besoins de formation l'absence de maîtrise des techniques d'intégration du genre dans les politiques, programmes et projets de manière générale et dans le secteur de la santé en particulier. Ce dernier aspect est justifié par la quasi-absence de modules axés sur l'approche genre dans les programmes de formation de base et la formation continue des agents du MSAS. Il reste établi, selon le rapport d'audit technique, que l'intégration du genre dans les programmes des établissements de formation des cadres et agents du secteur de la santé et de l'action sociale devrait être améliorée pour doter les nouveaux agents de compétences techniques en matière d'approche genre.

Pour ce qui est spécifiquement de la formation continue, il est apparu nécessaire d'accroître l'offre de formation aux techniques d'analyse, de planification et de programmation sensibles au genre. Les capacités existantes déclarées, sont restées encore largement en deçà du niveau requis pour permettre au MSAS de disposer d'une masse critique de compétences pouvant garantir l'effectivité d'une sensibilité genre appropriée des interventions et en milieu et situation de travail.

Par ailleurs, il a été établi, dans le rapport d'audit genre, que les formations développées sont restées encore théoriques alors que les conditions d'applications de l'approche genre sont réellement basées sur des modalités et outils pratiques. Dans le même sens, il a été relevé, pour l'essentiel, que le degré de mise en pratique des capacités acquises en approche genre est à améliorer.

Relativement à la sensibilité genre du dispositif institutionnel, il est nécessaire de renforcer le niveau de prise en compte du genre puisque la non intégration du genre dans le cadre organique a été notée plus spécifiquement au niveau des textes de base et procédures du MSAS avec, comme indicateur majeur, l'absence d'inscription explicite et formelle du genre dans les mandats et les textes portant création et organisation du ministère.

De même, des besoins importants d'intégration des questions de genre dans la gestion des ressources humaines ont été notés. En témoigne, le niveau de sensibilité genre qui reste à améliorer, selon le rapport d'audit, à tous les niveaux. Ceci a été matérialisé par une absence d'intégration du genre dans le management stratégique et opérationnel des ressources humaines, à l'échelle centrale, intermédiaire et périphérique. En atteste, aussi, l'absence de définition de modalités d'intégration des questions de genre dans la gestion des ressources humaines et de critères sensibles au genre dans le management du personnel. Il est à rappeler, en pratique, que le genre n'est pas explicitement et clairement pris en compte dans les processus de recrutement et de gestion de la mobilité du personnel. Basée sur des critères fondés uniquement sur le niveau de qualification et de compétence technique, la gestion des ressources humaines intègre très peu la variable sexe et les relations et rapports entre femme et homme dans le milieu de travail. Dans le même sens, il a été relevé que le profil de représentation des femmes et des hommes aux différents postes de responsabilité est majoritairement marqué par l'importance des hommes à l'échelle centrale, intermédiaire et périphérique bien qu'il soit noté, au niveau central, une tendance à l'accroissement du nombre de femmes promues comme directeur. Ainsi, il est apparu indispensable de doter la Direction des Ressources Humaines du MSAS de capacités à rendre effective l'intégration du genre. Dans ce sens, les programmes de formation à développer devront prendre en compte, comme éléments d'illustration pédagogique : i) la problématique du taux d'absentéisme plus élevé chez les femmes que chez les hommes et ses incidences sur la continuité des services et la qualité des prestations ; ii) la problématique du rapprochement des conjoints pour les femmes plus que pour les hommes ; iii) la problématique récurrente de la femme travailleuse qui doit, en permanence faire face à l'obligation de conciliation des responsabilités familiales, sociales et professionnelles. Il en serait de même pour les contraintes affectant la productivité des femmes, mais également, leur santé, il y a lieu d'adopter, grâce à l'utilisation de l'approche genre, des mesures idoines pour renforcer le niveau d'intégration du genre dans la gestion des ressources humaines du MSAS.

Sur un autre plan le renforcement des capacités en matière de prise en compte du genre dans la gestion des ressources humaines devra intégrer, des modules portant sur les éléments de contexte et l'environnement d'exercice des activités professionnelles, le milieu de travail et la protection du personnel du MSAS qui posent des défis d'amélioration différenciée des situations respectives de femmes et des hommes en activité. Ce qui élargirait les capacités techniques à des modalités de prise en compte des questions de genre au-delà des aspects programmatiques puisqu'il a été relevé, partout dans la pyramide sanitaire, très peu de sensibilité genre dans la conception des infrastructures, l'organisation du milieu de travail, les moyens logistiques et équipements mis à la disposition du personnel.

A propos de l'intégration des questions de genre dans la culture organisationnelle du MSAS d'importantes initiatives sont à développer aussi puisqu'il a été démontré un besoin de renforcement des capacités en raison de la faiblesse des initiatives de traduction et de vulgarisation des questions d'équité et d'égalité de genre en tant que valeurs organisationnelles malgré l'inscription de l'expression « l'équité et le genre » comme un des principes devant guider la mise en œuvre du PNDS. Dans le même sens, les supports

d'information, de communication et d'éducation à la santé, utilisés dans le MSAS, bien qu'étant par endroit plus sensible au genre que par le passé devraient être améliorés de manière à éliminer certains stéréotypes de genre.

Concernant les mécanismes de redevabilité et d'imputabilité des responsabilités en matière de promotion de l'intégration du genre, les initiatives prises, récemment, pour doter le MSAS d'un dispositif opérationnel, sont à renforcer pour garantir les capacités de prise en charge des actions d'institutionnalisation du genre. A cet effet, les organes composant la Cellule genre, à savoir, la Coordination, le Comité National des Points Focaux et les Comités Régionaux des Points Focaux sont à rendre opérationnels. Les compétences des parties prenantes à ce dispositif sont à renforcer de même que celles de tous les acteurs intervenant dans la mise en œuvre de la politique sanitaire. A cette fin, les rôles et responsabilités attendus des points focaux pour l'intégration du genre aux différents niveaux sont à préciser et vulgariser à tous les niveaux. Dans ce sens, les modalités d'évaluation des progrès en matière de genre devraient être renforcées par des activités de formation destinées à encourager l'utilisation de moyens techniques appropriées pour apprécier les performances de chacun des acteurs concernés. Plus spécifiquement et concernant les points focaux, il est nécessaire de renforcer leurs capacités en technique d'approche genre afin de soutenir leur leadership dans l'exécution de leurs missions de promotion de l'intégration du genre au niveau de leur structure.

Ainsi, le Plan de Formation est élaboré à l'effet de favoriser l'intégration du genre et son opérationnalisation dans les interventions du ministère, ceci tout au long de la pyramide sanitaire. Concrètement, il s'agit :

- **de renforcer les capacités en approche genre et techniques sensibles au genre à travers :**
 - la conception de modules thématiques de formation dans les différents domaines en matière de santé ;
 - l'élaboration et la diffusion d'outils et guides d'intégration du genre dans la planification, mise en œuvre et le suivi-évaluation des programmes du MSAS ;
 - l'internalisation du concept genre, d'une plus grande maîtrise de l'approche genre et son utilisation dans les interventions du MSAS à tous les niveaux de la pyramide sanitaire ;
 - l'introduction systématique d'un module genre et santé dans les curricula des structures de formation

Outre ces actions de formation, l'institutionnalisation du genre requiert un élargissement des actions à des initiatives visant :

- **le renforcement des moyens de consolidation de l'engagement et de la redevabilité des centres de responsabilité en faveur de l'équité et de l'égalité de genre au niveau central et au niveau déconcentré à travers :**
 - l'élaboration d'une lettre circulaire, à la signature de l'autorité, à l'intention de tous les centres de responsabilité du MSAS (i) pour la prise en compte du genre dans les mécanismes, procédures, pratiques administratifs et financiers, outils de gestion du personnel y compris dans le cycle d'analyse, de conception, de programmation, d'exécution et de suivi-évaluation des interventions en matière de santé et (ii) pour l'implication effective de la Cellule genre et des points focaux genre dans les activités stratégiques et programmatiques ;

- l'inscription d'une directive claire pour la prise en compte du genre dans les attributions spécifiques des conseillers techniques ;
 - l'introduction des critères d'équité et d'égalité des sexes dans les référents du mandat des inspections techniques respectifs ;
 - l'assignation d'un indicateur de résultat lié au genre à chaque direction et programme ;
- **L'accélération de l'intégration des questions de genre dans les instruments organisationnels et les mécanismes d'évaluation du MSAS par :**
 - l'intégration du genre dans les textes de base et manuels de procédures administratives et programmatiques ;
 - l'intégration du genre dans les textes et procédures de gestion du personnel ;
 - l'intégration de la variable sexe dans toute la gestion des ressources humaines et adoption d'une directive instaurant l'analyse comparée selon les sexes des situations des travailleurs à tous les niveaux des formations sanitaires.
 - la mise en place de modalités d'analyse périodique de la sensibilité genre des milieux, situation et moyens de travail utilisés au sein des structures du MSAS
 - l'intégration de la variable sexe dans tous les supports de collecte de données et adoption d'une directive instaurant l'analyse comparée selon les sexes des situations des femmes et des hommes à tous les niveaux des formations sanitaires.
- **Le soutien et la promotion du changement de comportement en faveur du genre, la lutte contre les stéréotypes et les violences basées sur le genre à travers :**
 - la mise en place de modalités d'analyse de la sensibilité genre des contenus et supports de communication et d'information des programmes du MSAS ;
 - l'élaboration d'études socioculturelles dans les 14 régions du Sénégal pour une meilleure perception et compréhension des facteurs d'influence des contextes social, culturel et religieux ;
 - la mise en place un mécanisme d'échanges et de communication sur le genre dans le secteur de la santé et de l'action sociale entre les acteurs et partenaires du MSAS ;
 - l'élaboration d'un code de conduite aux fins de lutter contre les discriminations, le harcèlement et autres abus sexuels en milieu professionnel.
 - le développement d'une stratégie de communication pour rompre définitivement avec les préjugés et stéréotypes sexistes et créer des relations saines de partenariat entre les femmes et les hommes ;

6. Orientations stratégiques du Plan de Formation

Le Plan de Formation est programmé de manière à toucher, comme éléments stratégiques :

- le **développement des compétences techniques** de planification, programmation, budgétisation, mise en œuvre, suivi et évaluation sensibles au genre. Cette orientation est destinée à développer, aux différents niveaux, les capacités techniques à assurer l'intégration du genre dans les différentes étapes de gestion, de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des programmes du MSAS;
- le **développement de capacités à promouvoir une culture de l'égalité de genre** qui garantirait l'instauration de réflexes devant favoriser, à tous les niveaux organisationnels, des comportements, attitudes et pratiques systématique de prise en compte des questions de genre dans la mise en œuvre des interventions.

- **le développement de capacité d'intégration du genre dans les programmes de formation de base** de manière à agir en amont pour doter les agents du secteur de la santé de compétences techniques nécessaires pour la prise compte du genre dès la formation initiale.
- **le développement de capacité à promotion du travail décent**, à tous les niveaux de la pyramide sanitaire, pour réunir les conditions d'une prise en compte des questions de genre dans les milieux et situations de travail ..

Naturellement, ces quatre orientations sont envisagées et seront promues de manière à garantir une cohérence d'ensemble et une plus grande efficacité des actions de formation requises pour créer les conditions critiques pour doter le MSAS de capacités à rendre effective l'intégration du genre dans le secteur de la santé et de l'action sociale. Une telle option est justifiée par le fait que l'institutionnalisation du genre devrait être basée sur des actions à mener de manière concomitantes pour le développement d'une sensibilité genre globale et d'une conscience de genre qui requiert une réelle habilitation technique de tous les acteurs concernés.

7. Cibles du Plan de Formation

Le principal bénéficiaire du Plan de Formation est le MSAS. Spécifiquement, la mise en œuvre des activités qui permettrait de doter les ressources humaines de capacités techniques d'application de l'approche genre dans le secteur de la santé et de l'action sociale offrirait au ministère des outils techniques permettant de mieux envisager, apprécier, suivre et rendre compte des performances en termes de prise en compte et de promotion de l'équité en matière d'accès aux services de santé et sociaux et plus spécifiquement de couverture des besoins des femmes et des hommes dans le domaine.

L'introduction et l'utilisation des outils techniques, qui seront développés et mis à disposition, offriraient, aux parties prenantes du processus d'élaboration du Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD), des Projets Annuels de Performances (PdP) et Rapports Annuels de Performance (RAP), des modalités techniques d'analyse des situations au niveau sectoriel, d'identification des problématiques de santé tenant compte du genre et des priorités concernant la santé des femmes et plus globalement de la population dans ses différentes composantes.

Par conséquent, les cibles du Plan de Formation sont : le Cabinet, les Directions nationales, les Responsables des programmes et Projets exécutés aux différents niveaux, les Cadres chargés de la préparation et de l'exécution technique du DPPD, les équipes intervenant dans la chaîne du système d'information sanitaire, les cadres chargés de la gestion des Ressources Humaines et les Instituts de formation.

Les modes d'implication des différentes cibles des actions de formation et la nature des avantages attendus des activités à mener, sont fonction, naturellement, des rôles respectifs des uns et des autres dans les cycles et phases de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation du PNDS.

Dépendant des rôles spécifiques et conjoints de chaque catégorie d'acteurs impliqués dans les processus de mise en œuvre des programmes et projets, les groupes cibles tireront profit différemment des activités de renforcement des capacités aux deux niveaux, à savoir :

- i) le développement de compétences humaines visant l'habilitation technique des agents pour une maîtrise appropriée des techniques d'analyse genre aux différents niveaux, de planification et d'exécution des programmes dans une perspective genre et de développement d'une culture de l'équité et l'égalité de genre dans les milieux et situations de travail du niveau central au niveau périphérique ;
- ii) l'amélioration des outils institutionnels utilisés dans les différentes étapes de planification, de programmation, de budgétisation, de suivi et d'évaluation grâce à l'introduction du genre dans les systèmes, contenus, modalités et procédures des analyses sectorielles et globales jadis utilisés.

8. Modalités et principes de mise en œuvre du Plan de Formation

La mise œuvre du Plan de Formation est basée sur les modalités et principes ci-après :

- L'exécution dudit plan est fondée sur l'**approche multi-acteurs** en raison : - de l'option de spécialisation des services induite par l'organigramme, - des missions dévolues à chaque entité ; - de partage des responsabilités en matière d'intégration du genre entre la Cellule genre et les différentes entités du Ministère et les responsabilités dévolues aux différents niveaux, central, intermédiaire et périphérique dans le cycle de conception et d'exécution des interventions du MSAS.
- l'interdépendance des résultats attendus en termes d'intégration du genre aux différents niveaux qui exige une **synergie** des parties prenantes à la mise en œuvre d'activités programmées à rendre davantage sensible au genre. Ainsi, la matérialisation du principe de synergie d'actions à garantir par la Cellule genre devra être intégrée à l'agenda global du ministère en matière de planification, suivi et évaluation des programmes d'une part et de management des structures et unités de prestation de services d'autre part. Ce principe qui doit être mis à profit pour démontrer, à tous les niveaux du ministère et plus particulièrement des directions et coordinations des programmes et projets, la pertinence et la valeur ajoutée de l'intégration du genre est à considérer à titre d'instrument de promotion de l'inclusion sociale, de l'équité et de l'égalité de genre dans le secteur de la santé et de l'action sociale.
- la coordination des activités développées dans le cadre du Plan de Formation et des efforts des différentes parties prenantes doit être un principe opératoire et un objectif de mise en cohérence et d'articulation des initiatives en faveur de la prise en compte des questions de genre dans tous les programmes de mise en œuvre du PNDS. Ceci s'avère possible et imposé par le dispositif et le nombre de points focaux mis en place pour prendre en charge l'intégration du genre. Pour cela, la matérialisation du principe de coordination devra prendre en compte la nécessité d'articuler l'exécution du Plan de Formation aux modalités de formation continue pour éviter les conflits d'agenda qui pourrait compromettre la mise en œuvre des activités de renforcement des capacités d'institutionnalisation du genre.
- l'atteinte des résultats du Plan de Formation étant fortement corrélée et dépendant, en grande partie, de l'implication des différentes parties concernées, la concertation et les échanges initiaux avec les entités bénéficiaires devra être retenue comme principe d'action pour non seulement faciliter la communication entre parties prenantes au renforcement des

capacités, mais surtout, pour mobiliser tous les acteurs des processus planification, d'exécution et de suivi des programmes et prestations de services.

9. Orientations du contenu pédagogique du Plan de Formation

Orientation modulaire 1: Fondements, Concepts, Principes directeurs et Démarches

- ⇒ Cadre normatif international et national de l'égalité de genre : conventions, pactes et autres instruments internationaux (CEDAW, plateforme de Beijing, objectif 5 de l'agenda 2030,...) : Instruments nationaux en faveur de l'égalité (Constitution, cadre juridique, instruments constitutionnels tels que l'APALD, ...) et principales stratégies nationales ;
- ⇒ Approche genre et planification basée sur les droits : introduction de la notion du genre : qu'est-ce que le « genre » ? Quelle relation entre les rôles et les besoins selon le genre ? Quels sont les comportements liés au genre et leurs conséquences ?

Orientation modulaire 2: Elaboration des stratégies des départements ministériels sensibles au genre

- ⇒ Elaboration des stratégies et programmes en intégrant la dimension genre : Comment élaborer une stratégie sensible au genre d'un ministère donné ? et de la MSAS en particulier ? Comment introduire le genre au sein de la stratégie sectorielle du MSAS ? Le genre au niveau du management stratégique ? Comment bâtir un plaidoyer auprès des départements ministériels pour l'intégration du genre ?
- ⇒ Rôle et modalités d'application de la Budgétisation Sensible au Genre dans l'atteinte des objectifs des politiques publiques : Valeur ajoutée ? Principes ? Modalités techniques appliquées au secteur de la santé et de l'action sociale ? Modalités d'application de l'approche de budgétisation sensible au genre dans la recherche d'un optimum d'efficacité et de performance des politiques de santé et d'action sociale ?

Orientation modulaire 3: Programmation et planification sensible au genre

- ⇒ Programmation budgétaire sensible au genre : comment décliner la stratégie sectorielle santé sous forme de programmes, projets et actions sensibles au genre ? comment définir et proposer des indicateurs sensibles au genre et permettant de mesurer les résultats escomptés et faisant l'objet d'une évaluation de manière à s'assurer des conditions d'efficacité, d'efficience et de performance liés aux questions de genre ?
- ⇒ Corrélation entre la gestion axée sur la performance et la Budgétisation Sensible au Genre : Comment déployer les exigences techniques de la programmation pluriannuelle basées sur des performances intégrant la dimension genre au niveau des stratégies et programmes ?
- ⇒ Définition des outils et instruments pour le suivi des dépenses en faveur de l'égalité et l'analyse genre du budget du MSAS ?
- ⇒ Comment mettre en évidence l'impact différencié selon le sexe de la dépense publique de santé et d'action sociale ?

- ⇒ Présentation des concepts et principes de la Budgétisation Sensible au Genre : Que signifie un Budget Sensible au Genre ? Quelle est la relation entre l'intégration de l'approche genre et l'efficacité du budget ? Comment la BSG tient compte de l'alignement du budget sur les programmes et projets qui sont la traduction opérationnelle des stratégies et politiques sectorielles et publiques en général ? comment la BSG permet l'effectivité de l'égalité de genre

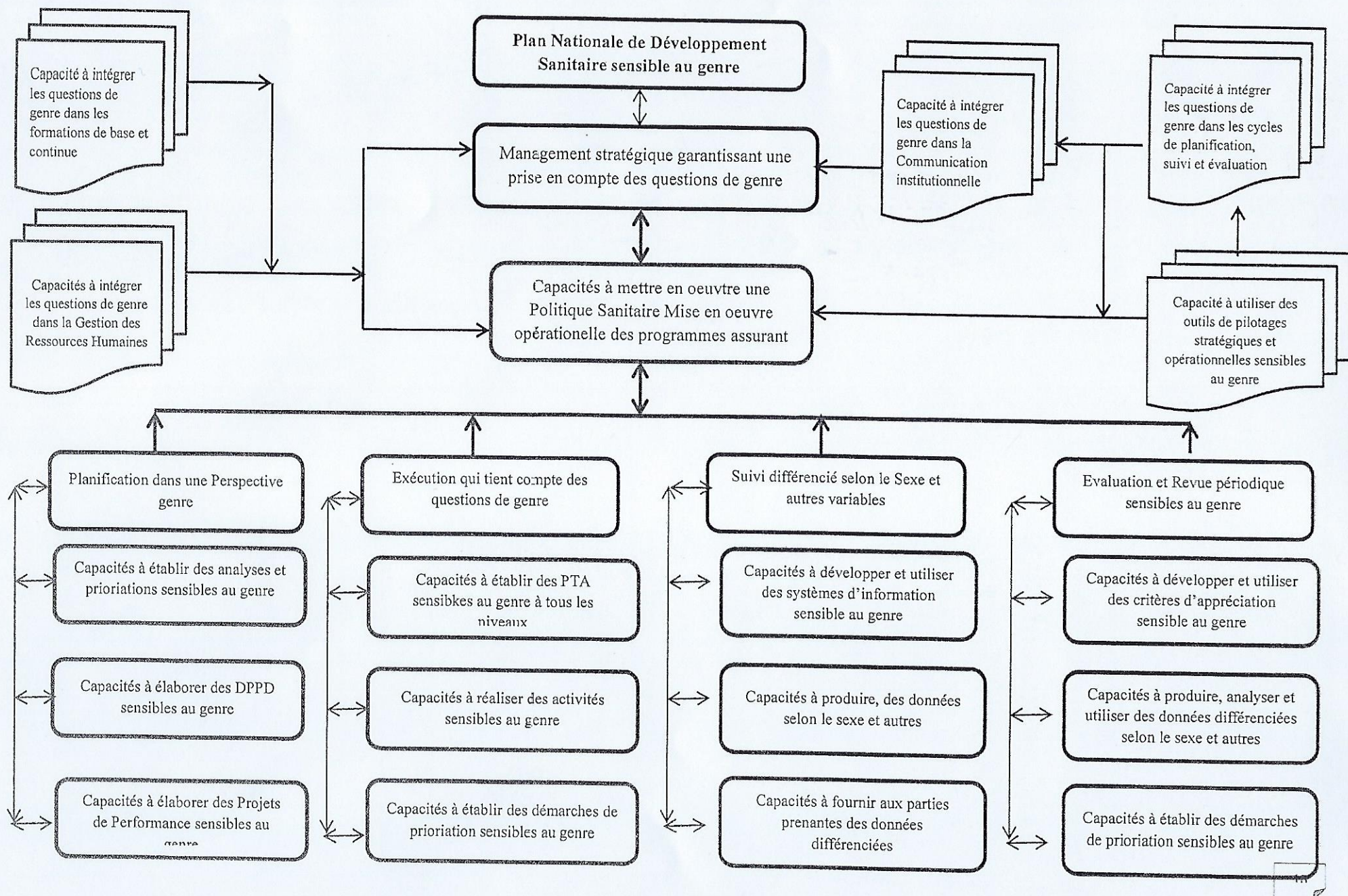
Orientation modulaire 4: Le rôle des systèmes d'information dans la BSG

- ⇒ Définition et modalité du système d'information sensible au genre dans le domaine de la santé et de l'action sociale ?
- ⇒ Rôle du système d'information sensible au genre dans le suivi des budgets et des politiques, programmes et projets du secteur de la santé et de l'action sociale ?
- ⇒ Modalité d'amélioration du niveau de sensibilité genre des systèmes d'information pour une analyse genre des politiques, programmes et projets de santé et d'action sociale ?
- ⇒ Comment développer un système d'information sensible au genre ?
- ⇒ Rôle des SI sensibles au genre dans la mesure des écarts de genre, la mesure du gap dans le financement de l'égalité, ainsi que son rôle dans la construction d'un plaidoyer basé sur les évidences.

Orientation modulaire 5 : Evaluation et étude d'impact des politiques publiques du prisme genre

- ⇒ Modalités d'analyse des résultats et impacts des programmes et projets de santé et action sociale tenant compte de la situation des hommes et des femmes et de toutes les couches sociales de la population ?
- ⇒ Modalités d'identification des obstacles susceptibles d'entraver la participation équitable des femmes et d'hommes et de toutes les catégories sociales ?
- ⇒ Modalités de conception et d'utilisation d'outils de veill et d'évaluation du niveau d'intégration de critères et des indicateurs sensible au genre ?
- ⇒ Modalités de conception et d'utilisation d'outils d'évaluation de la sensibilité au genre des politiques publiques en matière de santé et action sociale ?
- ⇒ Modalités d'analyse de l'incidence des dépenses publiques de santé et action sociale basée sur l'approche genre ?

10. Structure des objectifs pédagogiques du Plan de Formation



11. Catégorie et échéancier de réalisation des activités de renforcement des capacités

Ations	2018	2019	2020	Partenaires d'exécution	Responsable	Dispositions à prendre
Conception d'un module de formation des agents aux techniques de suivi et évaluation des programmes et projets dans une perspective genre				Division Planification	Cellule Genre	Recherche de financement
Conception d'un module de formation aux techniques de gestion des ressources humaines dans une perspective genre				DRH	Cellule Genre	
Conception d'un module de formation aux techniques de collecte, de traitement et d'analyse des données dans une perspective genre				DSIS	Cellule Genre	
Conception de module de formation des formateurs en techniques de production, de collecte, et d'analyse de données dans une perspective genre				Division Formation	Cellule Genre	
Elaboration d'un guide d'aide à l'intégration du genre dans la gestion des ressources humaines a tous les niveaux de la pyramide sanitaire				DRH	Cellule Genre	Elaborer les
Elaboration d'un guide d'application de l'approche genre dans la collecte, le traitement et l'analyse des données sanitaires dans une perspective genre				Division Planification	Cellule Genre	Termes de référence
Elaboration de guide des formateurs en technique de production, de traitement, de collecte et d'analyse des données dans une perspective genre				Division Formation	Cellule Genre	Recruter les prestataires
Révision du guide d'élaboration des Plans de Travail annuels en vue d'intégrer les modalités de prise en compte du genre Conception de guide d'aide à l'intégration du genre dans le suivi et évaluation des interventions du ministère de la santé et de l'action sociale pour les responsables de suivi et évaluation				Division Planification	Cellule Genre	
Formation des membres de la cellule genre du ministère de la sante et l'action sociale en gestion axée sur les résultats de suivi et d'évaluation sensible au genre				DPRS	Cellule Genre	Réaliser l'activités
Formation aux différents niveaux, des responsables du management du système d'information, aux techniques de production et d'analyse des statistiques dans une perspective genre				DPRS DRH DSIS	Cellule Genre	
Formation des formateurs en techniques de production, de collecte, de traitement et d'analyse des données dans une perspective genre				DPRS DSIS	Cellule Genre	
Formation des responsables des statistiques aux techniques de collecte et d'analyse des données sanitaires dans une perspective genre				DPRS DSIS	Cellule Genre	

Ations	2018	2019	2020	Partenaires d'exécution	Responsable	Dispositions à prendre
Formation aux différents niveaux, des Responsables du Management du personnel, aux techniques de Gestion des Ressources Humaines dans une perspective genre				DPRS DSIS	Cellule Genre	
Formation des responsables de la planification et du management du msas aux techniques de planification dans une perspective genre				DPRS DRH DSIS	Cellule Genre	
Appui conseil à l'intégration du genre à tous les niveaux				DPRS DRH DSIS	Cellule Genre	
Suivi et évaluation de l'intégration du genre dans les activités du secteur de la santé				DPRS DRH DSIS	Cellule Genre	

12. Fiches d'actions pédagogiques

Fiche d'action pédagogique N° 1

Formation aux différents niveaux, des responsables du management du système d'information, aux techniques de production et d'analyse des statistiques dans une perspective genre

Objectif général de la formation	Renforcer les capacités techniques des responsables du management de la DSISS dans la prise en compte de la dimension genre dans les politiques et programmes de gestion des Statistiques du MSAS.
Objectifs spécifiques	- Sensibiliser les responsables du management et le personnel technique de la gestion des statistiques sur le genre et sur la valeur ajoutée du genre en lien avec les données statistiques dans les différentes interventions du secteur ; - Doter les responsables du management des statistiques et le personnel technique de la DSISS, d'outils et de techniques d'intégration du genre dans la collecte, le traitement, la production et l'analyse de données à tous les niveaux de la pyramide sanitaire.
Durée de la prestation:	La durée d'une session de formation est de quatre(4) jours. Au total il est prévu d'organiser 03 sessions pour l'année 2018 : 1 session de formation à Dakar en direction des responsables du management des Statistiques (directeurs, chefs de services, chefs de division, chefs de programme et projet...) niveau central et les agents techniques ; 2 sessions de formation à Saint Louis qui regroupent le personnel technique de gestion des données statistiques des directions et services des régions et districts qui regroupent Saint-Louis, Matam et Louga ;
Bénéficiaires	Cadres du MSAS chargés du système d'information sanitaire et sociale ; agent(e)s techniques impliqué(e)s dans la gestion du système d'information ou effectuant des tâches quotidiennes se rapportant à la gestion de ce système.
Résultats attendus	- les responsables du management des Statistiques (directeurs, chefs de services, chefs de division...) et le personnel technique du niveau central et régional sont formés et sensibilisé(e)s au concept genre et aux enjeux de la dimension genre dans la gestion des statistiques aux différentes interventions du secteur; - les responsables du management des Statistiques (directeurs, chefs de services, chefs de division...) et le personnel technique du niveau central et régional sont doté(e)s d'outils et de techniques d'intégration du genre dans la collecte, le traitement, la production et l'analyse de données à tous les niveaux de la pyramide sanitaire.

Fiche d'action pédagogique N° 2

Conception d'un module de formation aux techniques de gestion des ressources humaines dans une perspective genre

Objectif général	Concevoir un module de formation aux techniques de gestion des ressources humaines dans une perspective genre.
Objectifs spécifiques	• Elaborer le contenu précis du module de formation axé sur les techniques de gestion des ressources humaines dans une perspective genre (contexte, enjeux, objectifs, résultats attendus, principes directeurs, les fiches descriptives des sessions de formation proposés...) des responsables du management du personnel. • définir les modalités opérationnelles pour la mise en œuvre du module de formation des responsables du management du personnel aux techniques de gestion des ressources dans une perspective genre.
Durée de la prestation	au moins dix (10) à (15) jours calendaires en 2 ou 3 sessions selon la proposition méthodologique du consultant ;
Bénéficiaires	Personnel (femmes et hommes) en charge des ressources humaines de la Direction des Ressources Humaines du MSAS (responsables du management du personnel et agents impliqués dans la gestion du personnel ou effectuant des tâches quotidiennes se rapportant à la gestion des ressources humaines du MSAS).
Résultats attendus	- Elaborer le contenu précis du module de formation axé sur les techniques de gestion des ressources humaines dans une perspective genre (contexte, enjeux, objectifs, résultats attendus, principes directeurs, les fiches descriptives des sessions de formation proposés...) des responsables du management du personnel. - définir les modalités opérationnelles pour la mise en œuvre du module de formation des responsables du management du personnel aux techniques de gestion des ressources dans une perspective genre.

Fiche d'action pédagogique N° 3

Conception d'un module de formation des agents aux techniques de suivi et évaluation des programmes et projets dans une perspective genre

Objectif général	Concevoir un module de formation des responsables de suivi et évaluation aux techniques de suivi et évaluation des programmes et projets dans une perspective genre.
Objectifs spécifiques	• Elaborer le module de formation axé sur le suivi et évaluation sensible au genre (contexte, enjeux, objectifs, résultats attendus, principes directeurs, les fiches descriptives des sessions de formation proposés...) des responsables de suivi et évaluation aux techniques de suivi et évaluation dans une perspective genre. • Définir les modalités opérationnelles pour la mise en œuvre du module de formation des responsables de suivi et évaluation aux techniques de suivi et évaluation des programmes et projets dans une perspective genre.
Durée de la prestation	• Quinze 15 jours calendaires en 2 ou 3 sessions selon la proposition méthodologique du consultant.
Bénéficiaires	• Personnel (femmes et hommes) en charge du suivi et évaluation ou effectuant des tâches quotidiennes se rapportant au suivi et évaluation du MSAS au niveau central, intermédiaire et périphérique.
Résultats attendus	- Le contenu précis du module de formation axé sur le suivi et évaluation sensible au genre (contexte, enjeux, objectifs, résultats attendus, principes directeurs, les fiches descriptives des sessions de formation proposés...) des responsables de suivi et évaluation aux techniques de suivi et évaluation dans une perspective genre est élaboré et validé. - Les modalités opérationnelles pour la mise en œuvre du module de formation des responsables de suivi et évaluation aux techniques de suivi et évaluation des programmes et projets dans une perspective genre sont définies et partagées.

Fiche d'action pédagogique N° 4

Conception d'un module de formation aux techniques de collecte, de traitement et d'analyse des données dans une perspective genre

Objectif général	Concevoir un module de formation aux techniques de collecte, de traitement et d'analyse des données sanitaires dans une perspective genre.
Objectifs spécifiques	• Elaborer le module de formation axé sur les techniques de collecte, de traitement et d'analyse des données sanitaires dans une perspective genre (contexte, enjeux, objectifs, résultats attendus, principes directeurs, les fiches descriptives des sessions de formation proposés...) des agents des niveaux : central, intermédiaire et périphérique ; • Définir les modalités opérationnelles pour la mise en œuvre du module de formation des agents des niveaux : central, intermédiaires et périphériques dans une perspective genre.
Durée de la prestation:	Dix (10) à (15) jours calendaires en 2 ou 3 sessions selon la proposition méthodologique du consultant.
Bénéficiaires	Division chargée du système d'informations sanitaire et Ppersonnel (femmes et hommes) en charge de la collecte, du traitement et de l'analyse des données sanitaires du MSAS et les agents effectuant des tâches quotidiennes se rapportant à la collecte, à l'analyse et au traitement des données sanitaires du MSAS.
Résultats attendus	Le contenu précis du module de formation axé sur les techniques de collecte, de traitement et d'analyse des données sanitaires dans une perspective genre (contexte, enjeux, objectifs, résultats attendus, principes directeurs, les fiches descriptives des sessions de formation proposés...) des agents des niveaux : central, intermédiaires et périphériques est élaboré et validé ; Les modalités opérationnelles pour la mise en œuvre du module de formation des agents des niveaux intermédiaires et périphériques dans une perspective genre sont définies et partagées.

Fiche d'action pédagogique N° 5

Conception d'un Module de Formation aux Techniques de Planification des Interventions du Ministère de la Santé et de l'Action sociale dans une perspective genre

Objectif général	Concevoir un module de formation aux techniques de planification genre des interventions du MSAS dans une perspective.
Objectifs spécifiques	• Elaborer le contenu précis du module de formation axé sur les techniques de planification sensible au genre (contexte, enjeux, objectifs, résultats attendus, principes directeurs, les fiches descriptives des sessions de formation proposés...) pour les différents agents chargés de la planification aux différents niveaux de la pyramide sanitaire. • Définir les modalités opérationnelles pour la mise en œuvre du module de formation des agents chargés de la planification aux différents niveaux disposant de capacités techniques à concevoir et exécuter les programmes et projets du MSAS de manière sensible au genre.
Durée de l'activité	Quinze (15) jours calendaires en 2 ou 3 sessions
Bénéficiaires	Personnel (femmes et hommes) de la direction de la planification, recherche et des statistiques ou le personnel ou effectuant des tâches quotidiennes se rapportant à la planification au niveau central, intermédiaire et périphérique
Résultats attendus	- Le contenu précis du module de formation axé sur les techniques de planification sensible au genre (contexte, enjeux, objectifs, résultats attendus, principes directeurs, les fiches descriptives des sessions de formation proposés...) pour les différents agents chargés de la planification aux différents niveaux est élaboré et validé. - Les modalités opérationnelles pour la mise en œuvre du module de formation des agents chargés de la planification aux différents niveaux disposant de capacités techniques à concevoir et exécuter les programmes et projets du MSAS de manière sensible au genre sont définies et partagées.

Fiche d'action pédagogique N° 6

Elaboration d'un guide d'aide à l'intégration du genre dans la gestion des ressources humaines à tous les niveaux de la pyramide sanitaire

Objectif général	Elaborer un guide d'aide à l'intégration de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines à tous les niveaux de la pyramide sanitaire du MSAS.
Objectifs spécifiques	• Produire un canevas de rédaction du guide d'intégration de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines ; • Elaborer la démarche méthodologique pour l'intégration de la dimension Genre dans la gestion des ressources humaines ; • Proposer les axes de développement de capacités institutionnelles et individuelles pour la mise en œuvre du guide. • Préparer et animer un atelier de partage et de validation du guide d'intégration de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines ; • Produire un guide d'intégration de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines.
Durée de l'activité	▪ dix (10) jours en 2 sessions ;
Bénéficiaires	Responsable du management du personnel (femmes et hommes) de la Direction des Ressources Humaines du MSAS ou des agents impliqués dans la gestion du personnel ou effectuant des tâches quotidiennes se rapportant à la gestion des ressources humaines.
Résultats attendus	- un canevas de rédaction du guide d'intégration de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines est produit ; - la démarche méthodologique pour l'intégration de la dimension Genre dans la gestion des ressources humaines est élaborée ; - les axes de développement de capacités institutionnelles et individuelles pour la mise en œuvre du guide sont proposés ; - un atelier de partage et de validation du guide d'intégration de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines est organisé ; - Un guide d'aide à l'intégration du genre dans la gestion des ressources humaines est disponible.

Fiche d'action pédagogique N° 7

Elaboration d'un guide d'application de l'approche genre dans la collecte, le traitement et l'analyse des données sanitaires dans une perspective genre

Objectif général	Élaborer un guide d'aide à l'intégration du genre dans la collecte, le traitement et l'analyse des données dans une perspective genre
Objectifs spécifiques	• Produire un canevas de rédaction du guide d'intégration de la dimension genre dans la collecte, le traitement et l'analyse des données ; • Elaborer la démarche méthodologique pour l'intégration de la dimension Genre dans la collecte, le traitement et l'analyse des données ; • Proposer les axes de développement de capacités institutionnelles et individuelles pour la mise en œuvre du guide ; • Préparer et animer un atelier de partage et de validation du guide d'intégration de la dimension genre dans la collecte, le traitement et l'analyse des données ; • Produire un guide d'intégration de la dimension genre dans la collecte, le traitement et l'analyse des données.
Durée de l'activité	(15) jours calendaires en 2 ou 3 sessions
Bénéficiaires	Agents des équipes de la DSISS (femmes et hommes) au niveau central et des SSP et SSI (femmes et hommes) au niveau régional ou des agents effectuant des tâches quotidiennes se rapportant à la collecte, le traitement et l'analyse des données sanitaires.
Résultats attendus	- Canevas de rédaction du guide d'intégration de la dimension genre dans la collecte, le traitement et l'analyse des données est produit ; - Démarche méthodologique pour l'intégration de la dimension Genre dans la collecte, le traitement et l'analyse des données est élaborée ; - Axes de développement de capacités institutionnelles et individuelles pour la mise en œuvre du guide sont proposés ; - Atelier de partage et de validation du guide d'intégration de la dimension genre dans la collecte, le traitement et l'analyse des données est organisé ; - Un guide d'aide à l'intégration du genre dans la collecte, le traitement et l'analyse des données est disponible.

Fiche d'action pédagogique N° 8

Révision du guide d'élaboration des Plans de Travail annuels en vue d'intégrer les modalités de prise en compte du genre

Objectif général	Concevoir et mettre à la disposition des responsables de la planification un guide d'aide d'intégration du genre dans leurs interventions au MSAS.
Objectifs spécifiques	• Produire une note méthodologique expliquant le processus d'intégration de la dimension genre dans le guide d'élaboration des Plans de travail annuels(PTA) ; • Proposer un canevas de rédaction du nouveau guide d'élaboration des PTA du MSAS. • Préparer et animer un atelier de partage et de validation du guide d'élaboration des Plans de travail annuels(PTA) intégrant le genre ; • Intégrer le genre dans le guide d'élaboration des Plans de travail annuels(PTA).
Durée de l'activité	La durée totale de l'activité est au moins dix (10) jours calendaires en 2 ou 3 sessions selon la proposition méthodologique du consultant.
Bénéficiaires	Personnel (femmes et hommes) de la Direction de la Planification Recherche et Statistiques(DPRS) au niveau central et des planificateurs au niveau déconcentré
Résultats attendus	- une note méthodologique expliquant le processus d'intégration de la dimension genre dans le guide d'élaboration des Plans de travail annuels(PTA) est produit et validé; - un canevas de rédaction du nouveau guide d'élaboration des PTA du MSAS est proposé et validé ; - un atelier de partage et de validation du guide d'élaboration des Plans de travail annuels (PTA) sensible au genre est organisé ; - Le guide l'élaboration des PTA du MSAS intègre le genre. -

Fiche d'action pédagogique N° 9

Conception de guide d'aide à l'intégration du genre dans le suivi et évaluation des interventions du ministère de la santé et de l'action sociale pour les responsables de suivi et évaluation

Objectif général	Concevoir et mettre à la disposition des responsables de suivi et évaluation un guide d'aide d'intégration du genre dans les interventions du MSAS
Objectifs spécifiques	• Produire un canevas de rédaction du guide d'intégration de la dimension genre dans le suivi et évaluation des interventions ; • Elaborer la démarche méthodologique pour l'intégration de la dimension Genre dans le suivi et évaluation des interventions ; • Proposer les axes de développement de capacités institutionnelles et individuelles pour la mise en œuvre du guide ; • Préparer et animer un atelier de partage et de validation du guide d'intégration de la dimension genre dans le suivi et évaluation des interventions ; • Produire un guide du guide d'intégration de la dimension genre dans le suivi et évaluation des interventions.
Durée de l'activité	Quinze (15) jours calendaires en 2 sessions selon la proposition méthodologique du consultant.
Bénéficiaires	Personnel (femmes et hommes) responsables de suivi et évaluation au niveau central et les responsables au niveau régional
Résultats attendus	- un canevas de rédaction du guide d'intégration de la dimension genre dans le suivi et évaluation des interventions est produit ; - la démarche méthodologique pour l'intégration de la dimension Genre dans le suivi et évaluation des interventions est élaboré ; - les axes de développement de capacités institutionnelles et individuelles pour la mise en œuvre du guide sont proposés ; - un atelier de partage et de validation du guide d'intégration de la dimension genre dans le suivi et évaluation des interventions est organisé ; - Un guide d'aide à l'intégration du genre dans le suivi et évaluation est disponible.

Fiche d'action pédagogique N° 10

Formation des responsables des statistiques aux techniques de collecte et d'analyse des données sanitaires dans une perspective genre

Objectif général	Renforcer les capacités des responsables de la DSIS et des SSP et SSI aux techniques de collecte et d'analyse des données sanitaires dans une perspective genre.
Objectifs spécifiques	- Définir le concept et l'approche genre et établir le lien avec la collecte, l'analyse et le traitement des données ; - Fournir aux participant(e)s les outils et la démarche méthodologique pour l'intégration du genre dans la collecte, l'analyse et le traitement des données sanitaires ; - Identifier les différentes étapes du processus de collecte, d'analyse et de traitement des données intégrant la dimension genre ; - Présenter et expliquer les outils de collecte, de traitement et d'analyse des données sensibles au genre et adaptés au contexte de travail des participant(e)s ; - Présenter la démarche de l'analyse et de l'intégration du genre dans la collecte, le traitement et l'analyse des données sanitaires ; - Elaborer une chaine des résultats (parties prenantes, cibles : hommes et femmes, objectifs, résultats, indicateurs, risques cadre logique), planifier et en assurer le suivi et évaluation dans une perspective genre.
Durée de l'activité	(15) jours calendaires en 2 sessions selon la méthodologie
Bénéficiaires	Responsables de la DSIS et le niveau déconcentré : les équipes SSP (district et région médicale) et SSI (hôpital). Elle s'adresse également aux agents impliqués dans la collecte et l'analyse des données sanitaires ou effectuant des tâches quotidiennes s'y rapportant.
Résultats attendus	- le concept et l'approche genre sont définis et les liens avec la collecte, l'analyse et le traitement des données sont établis ; - les outils et la démarche méthodologique pour l'intégration du genre dans la collecte, l'analyse et le traitement des données sanitaires sont fournis ; - les différentes étapes du processus de collecte, d'analyse et de traitement des données intégrant la dimension genre sont identifiées ; - les outils de collecte, de traitement et d'analyse des données sensibles au genre et adaptés au contexte de travail des participant(e)s sont présentés et connus ; - la démarche de l'analyse et de l'intégration du genre dans la collecte, le traitement et l'analyse des données sanitaires est maîtrisée ; - la chaine des résultats (parties prenantes, cibles : hommes et femmes, objectifs, résultats, indicateurs, risques et cadre logique), ainsi que la planification et le suivi dans une perspective genre est élaborée et maîtrisée.

Fiche d'action pédagogique N° 11

Formation aux différents niveaux, des Responsables du Management du personnel, aux techniques de Gestion des Ressources Humaines dans une perspective genre.

Objectif général	Former aux différents niveaux tous les responsables du management du personnel aux techniques de gestion des ressources humaines dans une perspective genre.
Objectifs spécifiques	• Définir le concept et l'approche genre et établir le lien avec la gestion des ressources humaines ; • Fournir aux participants(e)s les outils et une démarche méthodologique pour l'intégration du genre dans la gestion des ressources humaines ; • Identifier les différentes étapes du processus d'intégration du genre dans le processus de recrutement, de formation et de gestion des carrières ; • Présenter et expliquer les outils de gestion des ressources humaines intégrant la dimension genre et adaptés au contexte de travail des participant(e)s ; • Présenter la démarche de l'analyse genre dans la gestion des ressources humaines.
Durée de l'activité	Quinze (15) jours calendaires en 2 ou 3 sessions
Bénéficiaires	Responsables du management du personnel du niveau central et déconcentré. Elle s'adresse également aux agents impliqués dans la gestion du personnel ou effectuant des tâches quotidiennes se rapportant à la gestion des ressources humaines.
Résultats attendus	- le concept et l'approche genre sont définis ainsi que les notions associées et les liens avec la gestion des ressources humaines sont établis; - les participant(e)s disposent des outils et une démarche méthodologique pour l'intégration du genre dans la gestion des ressources humaines ; - les différentes étapes du processus d'intégration du genre dans le processus de recrutement, de formation et de gestion des carrières sont identifiées et partagées ; - les outils de gestion des ressources humaines intégrant la dimension genre et adaptés au contexte de travail des participant(e)s sont présentés et expliqués ; - la démarche de l'analyse genre dans la gestion des ressources humaines est connue et maîtrisée.

Fiche d'action pédagogique N° 12

Formation des responsables de la planification et du management du msas aux techniques de planification dans une perspective genre

Objectif général	Renforcer les capacités des responsables de la planification et du management aux techniques de planification dans une perspective genre.
Objectifs spécifiques	• Définir le concept et l'approche genre et établir le lien avec la planification; • Fournir aux participant(e)s des outils et une démarche méthodologique pour l'intégration du genre dans la planification ; • Identifier les différentes étapes du processus de planification sensible au genre ; • Présenter et expliquer les outils de planification selon le genre adaptés au contexte de travail des participant(e)s ; • Présenter la démarche de l'analyse et de l'intégration du genre dans le processus de planification. •
Durée de l'activité	Quinze (15) jours calendaires en 2 ou 3 sessions
Bénéficiaires	Responsables de la planification et le management du MSAS au niveau central et déconcentré.
Résultats attendus	- l'approche genre et ses liens avec la planification sont établis et connus ; - les participant(e)s sont dotés d'outils et d'une démarche méthodologique pour rendre opérationnelle la planification sensible au genre ; - les différentes étapes du processus de planification sensible au genre sont décrits et partagés ; - les outils de planification selon le genre adaptés au contexte de travail des participant(e)s sont présentés et expliqués ; - la démarche de l'analyse et de l'intégration du genre dans le processus de planification sont partagées. -

Fiche d'action pédagogique N° 13

Formation des responsables de la planification et du management du MSAS aux techniques de planification dans une perspective genre

Objectif général	Renforcer les capacités des responsables de la planification et du management aux techniques de planification dans une perspective genre.
Objectifs spécifiques	• Définir le concept et l'approche genre et établir le lien avec la planification; • Fournir aux participant(e)s des outils et une démarche méthodologique pour l'intégration du genre dans la planification ; • Identifier les différentes étapes du processus de planification sensible au genre ; • Présenter et expliquer les outils de planification selon le genre adaptés au contexte de travail des participant(e)s ; • Présenter la démarche de l'analyse et de l'intégration du genre dans le processus de planification. •
Durée de l'activité	Quinze (15) jours calendaires en 2 ou 3 sessions
Bénéficiaires	responsables de la planification et le management du MSAS au niveau central et déconcentré.
Résultats attendus	- le concept genre et l'approche genre sont définis et les liens avec la planification sont établis et connus ; - les participant(e)s sont dotés d'outils et d'une démarche méthodologique pour rendre opérationnelle la planification sensible au genre ; - les différentes étapes du processus de planification sensible au genre sont décrits et partagés ; - les outils de planification selon le genre adaptés au contexte de travail des participant(e)s sont présentés et expliqués ; - la démarche de l'analyse et de l'intégration du genre dans le processus de planification sont partagées. -

Fiche d'action pédagogique N° 14

Formation des membres de la cellule genre du ministère de la santé et l'action sociale en gestion axée sur les résultats de suivi et d'évaluation sensible au genre

Objectif général	Renforcer les capacités techniques des membres de cellule genre du MSAS en gestion axée sur les résultats, de suivi et d'évaluation sensible au genre
Objectifs spécifiques	• Connaître les origines et le fonctionnement de la Gestion Axée sur les Résultats (GAR), de suivi et d'évaluation sensible au genre ; • Fournir aux participant(e)s la démarche méthodologique pour rendre opérationnelle la Gestion Axée sur les Résultats (GAR) de suivi et d'évaluation sensible au genre ; • Présenter les outils de gestion des projets/programmes axée sur les résultats (GPAR) de suivi, d'évaluation sensible au genre. • Définir un projet/programme (parties prenantes, objectifs, chaîne de résultats, indicateurs, risques) et d'en élaborer le cadre logique), le planifier et en assurer le suivi.
Durée de la prestation:	15 jours en 2 ou 3 sessions
Bénéficiaires	Les membres de la cellule genre du MSAS niveau central et régional (5 régions de la CTB/Kaolack, Thiès, Diourbel, Kaffrine et Fatick).
Résultats attendus	- Les membres de la cellule genre ont une compréhension commune des approches et concepts-clés de la Gestion Axée sur les Résultats, de suivi et d'évaluation sensible au genre ; - La démarche méthodologique pour rendre opérationnelle la Gestion Axée sur les Résultats (GAR) de suivi et d'évaluation sensible au genre est connue; - Les outils de gestion des projets/programmes axée sur les résultats (GPAR) de suivi, d'évaluation sensible au genre sont présentés; - Les membres de la cellule genre sont capables d'appliquer la Gestion Axée sur les Résultats dans la planification, le suivi et l'évaluation de leurs projets et programmes.

Fiche d'action pédagogique N° 15

Conception de module de formation des formateurs en techniques de production, de collecte, et d'analyse de données dans une perspective genre

Objectif général	Contribuer au renforcement des capacités des acteurs et actrices du système d'information sanitaire en technique de collecte, de traitement et d'analyse des données du secteur dans une perspective genre.
Objectifs spécifiques	Elaborer un module de formation sur les techniques de production, de collecte et d'analyse des données dans une perspective genre.
Durée de l'activité	
Bénéficiaires	
Résultats attendus	

Fiche d'action pédagogique N° 16

Formation des formateurs en techniques de production, de collecte, de traitement et d'analyse des données dans une perspective genre

Objectif général	Contribuer au renforcement des capacités des acteurs et actrices du système d'information sanitaire en technique de collecte, de traitement et d'analyse des données du secteur dans une perspective genre
Objectifs spécifiques	Former les agents de la DSISS en techniques de production, de collecte, de traitement et d'analyse des données dans une perspective genre
Durée de l'activité	
Bénéficiaires	- Les agents de la DSISS sont formés aux techniques de collecte, de traitement et d'analyse des données sanitaires dans une perspective genre.
Résultats attendus	

Fiche d'action pédagogique N° 17

Elaboration de guide des formateurs en technique de production, de traitement, de collecte et d'analyse des données dans une perspective genre

Objectif général de la formation	Contribuer au renforcement des capacités des acteurs et actrices du système d'information sanitaire en technique de collecte, de traitement et d'analyse des données du secteur dans une perspective genre.
Objectifs spécifiques	Elaborer un guide d'application de l'approche genre dans la production, la collecte, le traitement et l'analyse des données sanitaires dans une perspective genre.
Durée de l'activité	
Bénéficiaires	
Résultats attendus	L'élaboration d'un guide d'application de l'approche genre dans la production, la collecte, le traitement et l'analyse des données sanitaires dans une perspective genre est disponible.

13. Matrice d'actions 2018

Matrice d'actions 2018

• Ations	Trim 1		Trim 2			Trim 3			Trim 4				• Partenaires d'exécution	• Responsable	• Dispositions à prendre	
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
Conception d'un module de formation des agents aux techniques de suivi et évaluation des programmes et projets dans une perspective genre														Division Planification	Cellule Genre	Recherche de financement
Conception d'un module de formation aux techniques de gestion des ressources humaines dans une perspective genre														DRH	Cellule Genre	
Conception d'un module de formation aux techniques de collecte, de traitement et d'analyse des données dans une perspective genre														DSIS	Cellule Genre	
Conception de module de formation des formateurs en techniques de production, de collecte, et d'analyse de données dans une perspective genre														Division Formation	Cellule Genre	Elaborer les Termes de référence
Elaboration d'un guide d'aide à l'intégration du genre dans la gestion des ressources humaines a tous les niveaux de la pyramide sanitaire														DRH	Cellule Genre	
Elaboration d'un guide d'application de l'approche genre dans la collecte, le traitement et l'analyse des données sanitaires dans une perspective genre														Division Planification	Cellule Genre	Recruter les prestataires
Elaboration de guide des formateurs en technique de production, de traitement, de collecte et d'analyse des données dans une perspective genre														Division Formation	Cellule Genre	
Révision du guide d'élaboration des Plans de Travail annuels en vue d'intégrer les modalités de prise en compte du genre														Division Planification	Cellule Genre	Réaliser l'activités

• Ations	Trim 1			Trim 2			Trim 3			Trim 4			• Partenaires d'exécution	• Responsable	• Dispositions à prendre
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
Conception de guide d'aide à l'intégration du genre dans le suivi et évaluation des interventions du ministère de la santé et de l'action sociale pour les responsables de suivi et évaluation															
Formation des membres de la cellule genre du ministère de la sante et l'action sociale en gestion axée sur les résultats de suivi et d'évaluation sensible au genre													DPRS	Cellule Genre	
Formation aux différents niveaux, des responsables du management du système d'information, aux techniques de production et d'analyse des statistiques dans une perspective genre													DPRS DRH DSIS	Cellule Genre	
Formation des formateurs en techniques de production, de collecte, de traitement et d'analyse des données dans une perspective genre													DPRS DSIS	Cellule Genre	
Formation des responsables des statistiques aux techniques de collecte et d'analyse des données sanitaires dans une perspective genre													DPRS DSIS	Cellule Genre	
Formation aux différents niveaux, des Responsables du Management du personnel, aux techniques de Gestion des Ressources Humaines dans une perspective genre													DPRS DSIS	Cellule Genre	
Formation des responsables de la planification et du management du msas aux techniques de planification dans une													DPRS DRH DSIS	Cellule Genre	

• Ations	Trim 1			Trim 2			Trim 3			Trim 4			• Partenaires d'exécution	• Responsable	• Dispositions à prendre
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
perspective genre															
Appui conseil à l'intégration du genre à tous les niveaux													DPRS DRH DSIS	Cellule Genre	
Suivi et évaluation de l'intégration du genre dans les activités du secteur de la santé													DPRS DRH DSIS	Cellule Genre	

14. Liste des personnes à former

Liste des personnes à former

15. Liste des points focaux du niveau central à former

	Nom et prénoms	Structure	Téléphone	e-mail
01	Dr.Seynabou BA	CT2	776394418	naboubadiakh@yahoo.fr
02	ND.MINGUE ND. NDIAYE	Cellule genre	776361724	ndeyeminguendiaye@gmail.com
03	Nancy ND.Diakhate	DPRS	773729144	diakhate_92@yahoo.fr
04	Yacine Wardini Thiam	PNLP	775547081	mayassthiam@yahoo.fr
05	Ndeye WADE	Cellule informatique	776059591	ndeye.wade@sante.gouv.sn
06	Ndeye Coumba THIAM	DRH	776566577	coumbases@yahoo.fr
07	Aminata Mbenga Diop	DIEM	777081094	bengaami@hotmail.fr
08	Dr.Ndéye Soukéye Thiam Nguerre	PNA	776510178	nsthiam@pna.sn
09	Mme KA Maimouna Sow	SNH	776413916	maynatacko@yahoo.fr
10	Dr.Marie Khemess Ngom Ndiaye	DLM	775342483	ndiayekhemesse@yahoo.fr
11	Ndeye Coumba Thioye	SNEIPS	706013752	thioyendeyecoumba@yahoo.fr
12	Aissatou Diouf Niang	Cellule COM	771245868	niangaissatu@yahoo.fr
13	Fatou BA DIOUF	DGAS	776452200	fatoubadgas@gmail.com
14	Seyni Konté Diop	DSRE	775255453	kontediop@yahoo.fr
15	Djibril Mamadou Sow	PNT	775573447	sowdjibrilmamadou@yahoo.fr
16	khady gueye	DLSI	776416511	dixaguey@gmail.com
17	Dr.Fatou Loum Gueye	DPM	775759534	fasanianding@yahoo.fr
18	Dr.Ngoné SAMB	DL	775793164	ngonesamb@yahoo.fr
19	Mame Omar Gueye	DR	776455997	gueyewaly12@yahoo.fr
20	Maimouna Niass	Cellule genre	776870942	mounase2009@live.fr
21	Alioune Diop	DP	776353561	aliounemariama@gmail.com
22	Penda Diop	DAGE	775724385	
23	Aminata Ndiaye	DES	775513126	
24	Khady Seck	Bureau législation		amy.mimindiaye@gmail.com
25	Maguette Dia	SRAJ		
26	Baba Gallé Diallo	Cabinet	774232542	diamaguette310@gmail.com
			774582609	bbgd70@yahoo.fr

Liste des personnes à former au niveau de la Direction des Ressources Humaines

N°	Prénoms	Noms	Fonction	Structure	Téléphone	E-mail
1	Malick	SEYDI	Chef Division Gestion du Personnel	DRH	776404665	seydiass@gmail.com
2	Moussa	DIAMANKA	Chef Division Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences	DRH	776306469	gm.diamanka@gmail.com
3	El Hadji	DIAGNE	Chef Division Formation	DRH	774218000	elmalickdiagne@gmail.com
4	Ndeye Ami	BA	Chef bureau Relations sociales	DRH	775513925	amykamil@yahoo.fr
5	Khady	DICKO	Assistante DRH	DRH	776576372	khadydiko@yahoo.fr
6	Braham	COUNDOUL	Chef bureau Mobilité	DRH	775550510	bramecoundoul@yahoo.fr
7	Dame	CAMARA	Chef bureau Suivi-évaluation	DRH	775322243	damkmara@gmail.com
8	Masaer	TOURE	Chef Bureau Planification et Statistiques	DRH	775397337	saerniass@yahoo.fr
9	Assane	SAMB	Chef bureau des Fonctionnaires	DRH	776459553	asambe2002@yahoo.fr
10	Meïssa	NDOUR	Chef bureau Contractuel	DRH	774403252	ndourmedina@yahoo.fr
11	Ousmane	THIAM	Chef bureau Archivage	DRH	775051770	ousmanthiam@hotmail.fr
12	Dame	COULIBALY	Chef bureau Formation Continue	DRH	775354728	coulidame@gmail.com
13	Aminata	CAMARA	Bureau Formation continue	DRH	781948075	amintacamara@hotmail.com
14	Pape Seck	GUEYE	Chef bureau Examens et concours	DRH	776457807	paseckgueye@yahoo.fr
15	Ndeye Ami	NDIAYE	Chef bureau Formation initiale	DRH	776353626	ndamyla_2@yahoo.fr
16	Ndéye Astou	SENE	Bureau Suivi-évaluation et responsables E-learning	DRH	775662384	senastou@hotmail.com
17	Ndéye Sokhna	NDAO		DRH	777918787	soniandaodiawara@hotmail.com
18	Diabel	MBEMGUE	Point focal RH	RM Diourbel	775422770	diabel2010@gmail.com
19	Ousseynou	TRAORE	Point focal RH	RM Fatick	776579661	ouzintra@yahoo.fr
20	Abdoul Aziz	DIAGNE	Point focal RH	RM Kaolack	776581299	aziz.dabakh@gmail.com
21	Arona	DEMBELE	Point focal RH	RM Kolda	775104661	aronarmkold@yahoo.fr
22	Amadou Cupidon	DIOP	Point focal RH	RM Matam		amadoucupidon@gmail.com

N°	Prénoms	Noms	Fonction	Structure	Téléphone	E-mail
23	Leyti	SOW	Point focal RH	RM Louga	772182925	latyte@gmail.com
24	Cheikh Tidiane	BATHILY	Point focal RH	RM Saint-Louis	77775339282	ctige2@yahoo.fr
25	Aïssatou Sall	PADANE	Point focal RH	RM Tambacounda	776556464	salaissatou@yahoo.fr
26	Ndiogou Sarr	DIEYE	Point focal RH	RM Thiés	775731085	ndiogousarrdieye@gmail.com
27	Raphael	BAKHOM	Point focal RH	RM Ziguinchor	776559408	raphael.bakh@gmail.com
28	Sana	NDIAYE	Point focal RH	RM Kaffrine	775421950	sana.ndiaye@yahoo.fr
29	Cellé	DIAME	Point focal RH	RM Sédhiou	775110276	cellediame@gmail.com
30	Mamidou Thiam	TINE	Point focal RH	RM Kédougou	775221675	tine,bara@yahoo.fr

Liste des personnes à former au niveau de la Division Planification

Prénom	Nom	Structure	Téléphone	Email
Youssoupha	NDIAYE	Directeur de la Planification, de la Recherche et des Statistiques	776370453	youndiaye@hotmail.com
Evariste	LODI	ATP	770991234	evariste.lodi@luxdev.lu
Coumba Haby	SARR	Division de la Planification/DPRS	77 552 51 89	coumbahaby.sarr@sante.gouv.sn
Cheikh	HANNE	SEN 027 / DPRS	77 636 18 10	cheikhhanne@gmail.com
Medoune	NDIAYE	DSISS/DPRS	776343746	medsondiaye@gmail.com
Samba Cor	SARR	Division Recherche/DPRS	776470999	bathie65@yahoo.fr
Mame Omar	Gueye	Division Recherche/DPRS	776455997	guyewaly12@yahoo.fr
Ibrahima	NIANG	Division de la Planification/DPRS	77 649 77 31	niangballo2005@yahoo.fr
Aminata	KONTE	Division de la Planification/DPRS	77 613 32 17	aminataskonte@yahoo.fr
Dianga	BA	DSISS/DPRS	77 536 08 55	banene88@gmail.com
Oumou kalsom	diallo GUEYE	DSISS/DPRS	77 649 01 76	okaldiallo@gmail.com
Louise Anne Marie	SARR	DR/DPRS	77673 61 60	louianmar@yahoo.fr
Fatou Kiné	BARBOZA	Division de la Planification/DPRS	775381103	kebekine@hotmail.com
Adjaratou Ndeye Assiétou	KEBE	Division de la Planification/DPRS	77 616 30 84	anasamb@yahoo.fr
Awa	SAMB	Division de la Planification/DPRS	776502672	mmbawabouso@gmail.com
Aidara	BOUSSO	Division Partenariat	77 578 18 25	aidaradiop@gmail.com
Ndeye Marieme	Diop	DSISS/DPRS	77 171 90 10	maremeba82@outlook.fr
Ndeye Maty	Ba	DSISS/DPRS	775517480	tymambow@gmail.com
	Mbow	DSISS/DPRS		

Anta	DIAW	DSISS/DPRS	773354479	docanta70@gmail.com
Nancy	DIAKHATE	Division de la Planification/DPRS	773729144	diakhate_92@yahoo.fr
Marie Celine	DIABONE	DPRS	775664990	mariecelineso@yahoo.fr
Ndeye Lam Mbaye	NDOUR	DPRS	772995656	ndella2009@yahoo.fr