

Parité hommes-femmes dans l'industrie des hydrocarbures : l'appel est lancé.

Contexte :

À l'instar de nombreux autres secteurs d'activité, et malgré les progrès enregistrés dans ce domaine ces dernières années, l'industrie des hydrocarbures se refuse encore à profiter pleinement des avantages de la mixité au sein de ses effectifs. À titre d'illustration, la proportion de femmes est inférieure à 20 % sur l'ensemble du personnel à l'échelle mondiale et entre 10 et 15 % au sein des postes de décision¹.

En tant que représentants de l'industrie des hydrocarbures au Forum économique mondial, nous pensons qu'il s'agit d'un impératif économique primordial et que le secteur doit encore relever un certain nombre de défis pour attirer, fidéliser et faire évoluer davantage les femmes au sein de ses effectifs. Nous sommes également convaincus qu'il est possible de travailler ensemble positivement afin de combler ce fossé qui caractérise notre industrie.

Cette initiative vise à capitaliser les efforts déjà déployés à l'échelle des entreprises pour attirer davantage de femmes, développer leurs compétences et les fidéliser, en particulier sur des postes techniques et de direction, ainsi qu'à éliminer les obstacles susceptibles de gêner ou décourager les femmes dans leur accession à des fonctions à haute responsabilité.

Nous pensons que cette déclaration peut servir de plateforme aux dirigeants d'entreprises du monde entier pour écarter les facteurs qui creusent davantage le fossé entre les genres au sein du secteur et faire profiter leur entreprise et leurs actionnaires du gain de performance et de valeur qui en résultera. Cette initiative est favorable à la fois aux collaborateurs, aux parties prenantes et à l'activité.

Principes conducteurs

1. Implication de la direction

Etablir la mixité et l'intégration comme impératif économique stratégique à tous les niveaux de l'entreprise, à travers le soutien manifeste du directeur général et de l'équipe de direction.

2. Définition des attentes et objectifs

Définir et maintenir des objectifs ambitieux mais réalisables concernant la mixité².

3. Programme dédié aux domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques

Encourager le développement des femmes en [science, technologie, ingénierie et mathématiques](#) (domaines regroupés sous l'acronyme anglais « STEM ») dès les premières années d'étude et à l'université, et soutenir leur accession à des postes et carrières techniques.

4. Responsabilités précises

S'assurer que la réalisation des objectifs relatifs à la mixité est de la responsabilité des cadres et qu'ils disposent des moyens nécessaires pour superviser les stratégies et initiatives mises en œuvre à cette fin.

5. Politiques de recrutement, de fidélisation et de promotion

Revoir les politiques et procédures concernées, notamment en matière de recrutement, de fidélisation,

¹ Chiffres basés sur une analyse préliminaire de l'enquête intitulée « The Future of Jobs » réalisée dans le cadre du Forum économique mondial, sur les données de Catalyst Inc. et sur le rapport « International Business Report » de Grant Thornton (2014)

² Conformément aux lois en vigueur

d'évaluation, de rémunération et de gestion de carrière afin de s'assurer qu'elles prennent en compte l'égalité des genres. Reconnaître et limiter les préjugés inconscients lors des procédures de sélection et de fidélisation.

6. Culture d'entreprise fondée sur l'intégration

Instaurer une culture d'entreprise ouverte et inclusive dans laquelle chacun peut s'épanouir.

7. Environnement de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Mettre au point et communiquer des directives pour la mise en œuvre de politiques sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui prennent en compte l'égalité des genres et soient appliquées à l'ensemble du personnel.

Cet appel est soutenu par les entreprises suivantes :

- Amec Foster Wheeler Plc
- BG Group Plc
- BP
- Crescent Petroleum
- Dana Gas PJSC
- Engie
- Eni
- Enquest Plc
- Essar Group
- Fluor Corporation
- Maire Tecnimont
- Mitsui & Co Ltd
- Oando Plc
- Pemex
- Reliance Industries
- Repsol SA
- Royal Dutch Shell
- Royal Vopak
- Sasol
- Saudi Aramco
- Statoil
- Total