

Intégrer le genre dans le secteur de l'énergie, pourquoi?

Fatma M'SELMI – CEO & Founder Laur'us Consulting

General Secretary of AEE- Tunisia Chapter

President of Council on Women in Energy & Environmental Leadership –

CWEEL / AEE

Gender Expert

Atelier de clôture du projets PFE - GIZ: Tunis 21 November 2019

“Vous n'entendrez pas les idées fraîches des mêmes voix. L'accélération de la diversité des genres peut accélérer l'innovation dans le secteur de l'énergie en cette ère de transformation ».

Par EY Global
2018

Qu'en est il en matière de diversité?(1)

- À l'échelle mondiale, les femmes ne représentent que 20% de la main-d'œuvre du secteur de l'énergie.
- Selon l'indice Ernst & Young des femmes dans le pouvoir et l'utilité, les femmes ne représentent que 17% des postes de direction et 9% des postes de direction en Amérique latine et dans les Caraïbes.

Source: Ernst & Young Women in Power and Utility Index (2018)

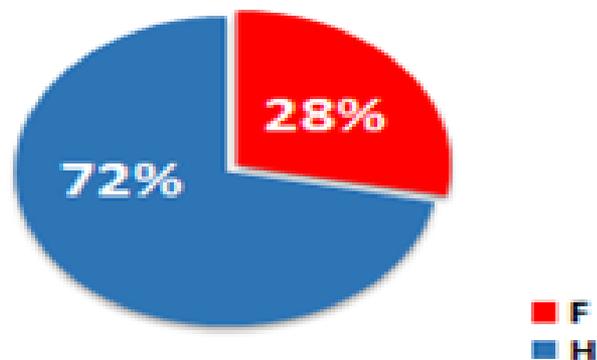
Qu'en est il en matière de diversité?(2)

- En Australie, les femmes représentent près du quart des employés (24,8%) et des gestionnaires (22,4%) des secteurs de l'électricité, du gaz, de l'eau et des déchets, mais moins d'un cinquième des employés (16,7%) et des gestionnaires (17,2%).) dans le secteur minier.
- En Tunisie, l'évolution de la main-d'œuvre féminine dans le secteur de l'énergie est très faible (de 3,1 en 2007 à 4,9 en 2012 (enquête nationale sur l'emploi)).

Qu'en est il en matière de diversité?(3)

En Tunisie, (2019)

La présence des femmes dans tous les secteurs de l'énergie



Distribution des employés

Source: GIZ - Survey on the presence of women in the energy sector in Tunisia, 2019

Qu'en est il en matière de diversité?(4)

En Tunisie, (2019)

Répartition par département (administration / Technique)

Répartition	%
Participation des femmes dans les tâches administratives	54%
Participation des femmes dans les tâches techniques	22%
pourcentage d'accès des femmes aux postes de direction et de prises de décisions	6% to 5%

Source: GIZ - Survey on the presence of women in the energy sector in Tunisia, 2019

Qu'en est il en matière de diversité? (5)

- Les organisations ne peuvent réussir et se développer que si les meilleurs talents ne sont pas seulement employés mais également soutenus et développés
- **«Tant que 51% de la population n'est pas représentée aux niveaux supérieurs, nous raterons notre chance»**

Pas de mesure!

- 49% ont déclaré n'avoir aucun programme pour mesurer les progrès

«Si vous le chérissez, mesurez-le»

- Moins du quart (23%) des organisations suivent la proportion de femmes candidates à des postes de direction
- Les hommes ne postulent qu'un emploi quand ils répondent à 60% des qualifications, mais les femmes ne postulent que s'ils rencontrent 100% d'entre eux.

Existe-il des Bonnes pratiques ? **S'engager pour l'égalité des genres: l'exemple de Schneider Electric & Schell**

Schneider

- Certaines des politiques de Schneider visant à stimuler les talents féminins sont les suivantes:
 - Politique mondiale relative aux congés familiaux
 - Processus d'équité salariale
 - Programme de formation et d'entrepreneuriat dans le secteur de l'énergie

SHELL

- Une partie du salaire des hauts responsables est conditionnée par l'atteinte d'objectif en matière de genre

Et alors, que faire?

- Au niveau de l'organisation:
 - Fixer des objectifs
 - Changer les perceptions
 - Incorporer la diversité dans la planification et la stratégie *
 - Mesurer les progrès et ancrer la redevabilité
- Au niveau de l'individu:
 - Réseautage
 - Mentorat
 - Recruter – mobiliser - développer
 - Activer le support du leader
 - Être inclusif
 - Agiter pour le changement

Merci!



Fatma M'Selmi
Founder & Manger
Laur'us Consulting

E-mails:
f.mselmi@laurus.tn
fatma.mselmi@gmail.com
+216 53 095 845/ +216 22 895 845