



Plan pour l'égalité des genres OME 2023-2027

Notre engagement pour une coopération
énergétique régionale plus équilibrée et
inclusive



Paris, 30 Juin 2023

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	3
A propos de l'OME	4
Méthodologie	5
Diagnostic	7
Implémentation	9
Surveillance	10
Evaluation	10

Avant-propos

En tant qu'association régionale à but non lucratif de l'industrie de l'énergie, l'objectif de l'OME est de renforcer le dialogue et la coopération dans le domaine de l'énergie en s'engageant avec de multiples parties prenantes de divers pays méditerranéens. L'équité, la solidarité et la confiance mutuelle sont les principales valeurs qui guident notre action pour favoriser la transition énergétique sur le territoire. L'égalité des sexes est ancrée dans ces principes fondamentaux. Alors que l'importance de la dimension de genre est de plus en plus reconnue au niveau politique et dans divers domaines industriels – y compris l'énergie, nous nous engageons de manière proactive en élaborant un plan pour l'égalité des sexes conforme aux meilleures pratiques au niveau international.

Ce document est le résultat d'un exercice collectif qui a impliqué non seulement le personnel du Secrétariat de l'OME mais également les représentants des organes directeurs de l'OME.

Le document est disponible sur le site de l'OME. Deux versions officielles existent, une en anglais et une autre en français.

Le GEP couvre une période de quatre ans (2023-2027) conformément à mon mandat de directeur général de l'OME. Il sera mis à jour annuellement et sera révisé après la fin du mandat du directeur général.

Même si le Secrétariat de l'OME est composé de femmes professionnelles très qualifiées en charge de postes de direction et que l'égalité des sexes est une réalité dans notre organisation depuis de nombreuses années maintenant, nous sommes conscients qu'il existe encore un certain déséquilibre dans la région méditerranéenne. L'objectif de ce Plan Genre n'est donc pas seulement de continuer à promouvoir la politique genre au sein de notre organisation, mais aussi de sensibiliser et de favoriser le changement au sein de notre réseau.

En tant que femme sud-méditerranéenne, je suis particulièrement préoccupée par l'importance d'intégrer l'égalité des sexes à tous les niveaux. Je suis donc fière de signer le premier Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes de l'OME pour la période 2023-2027, qui traduit notre ferme engagement à opérer vers une coopération énergétique régionale plus équilibrée et inclusive.

Houda Ben Jannet, General Director

A propos de l'OME

L'OME a été créé en 1988 au sein de l'Ecole des Mines de Paris en tant que centre de recherche international sur les questions et perspectives énergétiques dans la région euro-méditerranéenne. En 1991, elle est devenue une association à but non lucratif regroupant les principales sociétés énergétiques opérant dans les pays méditerranéens. L'objectif principal de l'OME est de favoriser la coopération entre ses membres et les parties prenantes concernées autour des questions énergétiques dans la région euro-méditerranéenne. L'Association est un centre d'études et d'information sur l'énergie dans la région méditerranéenne et un lieu de rencontre permanent pour ses membres. Depuis 2008, elle publie une publication faisant le point sur les perspectives énergétiques de 25 pays et agrégats méditerranéens appelée MEP – Mediterranean Energy Perspectives. Au cours des 30 dernières années, l'OME a beaucoup travaillé sur de nombreux aspects pertinents liés à l'électricité, au gaz, au pétrole, au charbon, aux énergies renouvelables, à l'efficacité énergétique et au développement durable pour les pays méditerranéens de l'UE et non membres de l'UE. L'OME a une longue expérience dans la coordination de projets de recherche sur l'énergie et le climat dans la zone euro-méditerranéenne avec un grand nombre de partenaires et dans l'organisation de nombreux événements pour la diffusion des résultats de la recherche auprès de diverses parties prenantes, dont la Commission européenne. Au total, il a été partenaire ou coordinateur d'une trentaine de projets de recherche de l'UE.

L'OME coopère étroitement avec un large réseau d'experts issus de l'industrie, des universités, des ministères, des agences de l'énergie et des organisations internationales. L'OME était également partenaire du Programme méditerranéen des énergies renouvelables (MEDREP), l'initiative de type II lancée par le gouvernement italien en 2002. L'OME est également partenaire des trois plates-formes énergétiques de l'UpM et assure le secrétariat de la plate-forme gazière de l'UpM. Son personnel est composé d'ingénieurs et d'économistes expérimentés de divers pays méditerranéens, avec une solide expérience analytique sur la modélisation de scénarios énergétiques, l'analyse des politiques et des marchés.

L'organisation est structurée autour des grands domaines de travail suivants : Ressources Naturelles et Sécurité Énergétique, Marchés de l'Électricité, Énergies Renouvelables et Transition Énergétique, Veille et Modélisation. Les Comités Techniques de l'OME, décident des projets, activités ou études prioritaires à entreprendre, réunissent des représentants des membres et des partenaires extérieurs et acteurs régionaux.

L'expérience pertinente du personnel de l'OME est la suivante :

- Modélisation énergétique et scénarios
- Analyse de marché et feuilles de route technologiques
- Analyse environnementale et durable, analyse du cycle de vie
- Documents politiques
- Gestion de projet
- Organisation d'ateliers/conférences/webinaires
- Renforcement des capacités et formation
- Communication et diffusion
- La mise en réseau

Méthodologie

Le Plan d'égalité des sexes de l'OME s'appuie sur des lignes directrices de pointe élaborées à niveau national et international.¹

Plus précisément, les recommandations établies par la DG Recherche et innovation ont été suivies et adaptées pour développer une méthodologie ciblée à travers une approche en cinq étapes. Chaque étape est brièvement décrite ci-dessous.

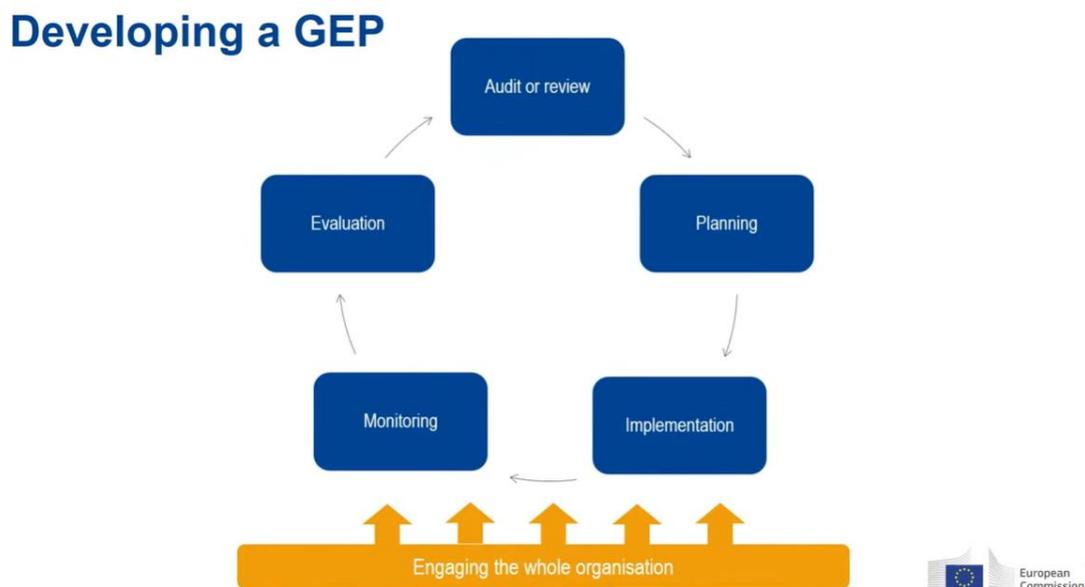


Figure 1 : Méthodologie de la CE pour développer un GEP

- 1) **Audit**: Dans un premier temps, une évaluation a été menée pour collecter des informations sur les données de genre, ainsi que sur les pratiques de genre suivies (par exemple, politique de genre, utilisation d'un langage non sexiste). L'audit a été réalisé à l'aide d'un court questionnaire sous forme de questions fermées (principalement des options Oui/Non). Le questionnaire a été soumis au personnel de l'OME ainsi qu'aux présidents des comités techniques de l'OME. Certaines suggestions sur la manière d'améliorer davantage la politique de genre ont été recueillies sous forme de formulaires facultatifs. Le questionnaire a été élaboré en mai 2023 et l'audit a été réalisé en juin 2023.
- 2) **Conception et mise en œuvre** : Les résultats de l'évaluation ont conduit à l'identification d'une série d'actions visant à intégrer la dimension de genre dans tous les domaines d'intervention, produits et types d'activités. Une répartition claire des rôles et des responsabilités, telle qu'elle est reflétée dans le document actuel, permettra d'intégrer la dimension de genre dans tous les processus et structures décisionnels.

¹ Le document 'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans' de la DG Recherche et Innovation de la CE publié en 2021 a représenté une source d'inspiration précieuse pour développer le présent manuscrit. Une analyse des GEP disponibles émises par les organismes de recherche, les universités, les groupes de réflexion en France et dans d'autres pays européens a été réalisée pour s'appuyer sur les meilleures pratiques et adapter une méthodologie appropriée.

- 3) **Suivi et évaluation** : des procédures appropriées afin de suivre les progrès et de suggérer des mesures d'atténuation, ainsi que des délais spécifiques pour l'évaluation ont été définis.

Les quatre exigences obligatoires liées au processus pour se conformer au critère d'éligibilité au GEP EC ont été respectées, le plan actuel présentant les caractéristiques actuelles :

- Accessible au public : Le GEP a été signé par le Directeur Général, approuvé par la haute direction et peut être consulté via le site Web de l'OME (<http://www.ome.org>).
- Ressources dédiées : un point focal genre a été nommé et des mesures ont été identifiées pour intégrer la perspective d'égalité des sexes dans la gouvernance de l'OME.
- Collecte et suivi des données : un audit a été réalisé au cours duquel des données désagrégées ont été collectées concernant le personnel du Secrétariat de l'OME, la composition des comités et d'autres organes représentatifs pertinents. Des mesures appropriées de suivi et d'évaluation ont été identifiées.
- Formation : des actions de sensibilisation et de formation sur l'égalité des genres seront menées pour intégrer les approches d'égalité des genres en impliquant l'ensemble des membres.

Outre les quatre principes obligatoires, le GEP couvre d'autres domaines tels que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la parité hommes-femmes dans le leadership, l'égalité hommes-femmes dans le recrutement, l'intégration de la dimension genre dans la recherche.

Diagnostic

Conformément à la méthodologie décrite, un examen de l'état de l'art actuel a été réalisé afin d'avoir une base de référence et de définir des objectifs spécifiques sur des horizons temporels raisonnables.

Organigramme du Secrétariat de l'OME

Le Secrétariat de l'OME est une petite organisation, composée de huit personnes avec un niveau d'ancienneté élevé (>10 ans à l'OME en moyenne). L'ensemble du personnel a un niveau d'éducation minimum de niveau Master. Trois membres du personnel sont titulaires d'un doctorat (Dr Karbuz, Dr Ben Jannet et Dr Menichetti). Le directeur général, le Dr Ben Jannet, est une femme, et deux directeurs de division (Mme Guarrera et Dr Menichetti) sont également des femmes. Au total, 50 % du personnel de l'OME sont des femmes, avec une très forte représentativité du personnel féminin aux postes de direction.

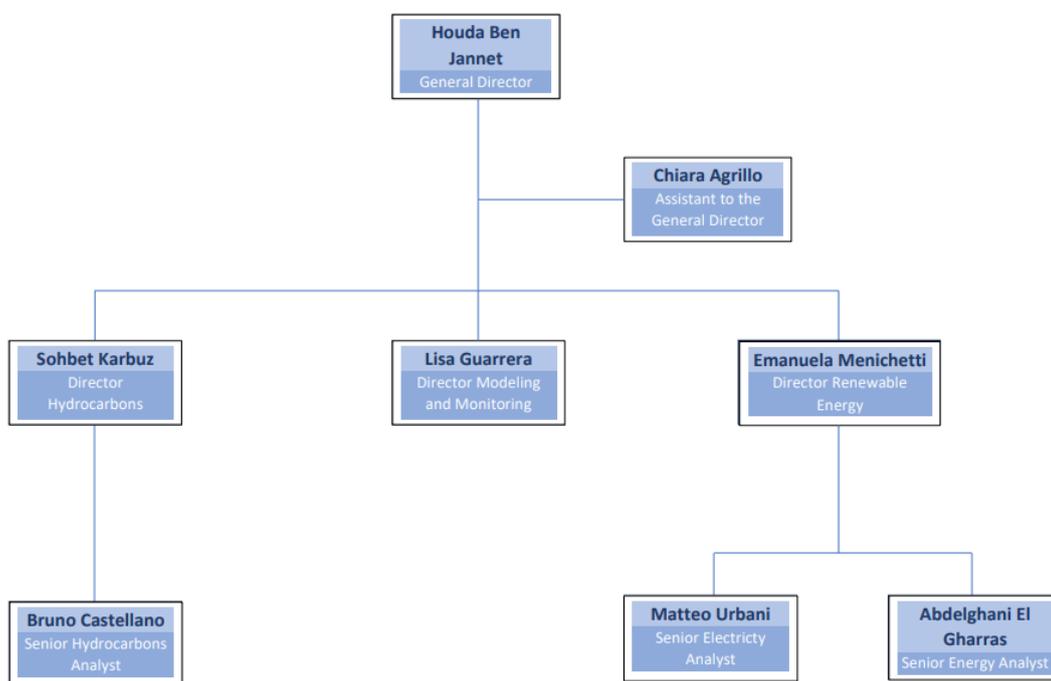


Figure 2 : Organigramme du Secrétariat de l'OME

Comités Techniques de l'OME

La composition des Comités Techniques de l'OME en termes de membership (exclu le staff OME) est présentée dans le Tableau 1.

Table 1 : Parité hommes-femmes dans les Comités Techniques de l'OME

	Nombre total de delegés	Femmes	Secrétaire	Président	Vice-président
Investissements énergétiques et financements d'infrastructures	40	38%	Homme	Homme	Femme

Hydrocarbures et Sécurité Energetique	36	30%	Homme	Homme	Femme
Transition Energétique	25	30%	Femme	Homme	Homme
Stratégie et Coopération	35	30%	Femme	Homme	Femme

Comité de Pilotage du MEP

Afin de garantir l'excellence de la recherche et une information impartiale dans l'ouvrage Mediterranean Energy Perspectives (MEP), l'OME a mis en place depuis 2021 un Conseil consultatif externe, composé d'experts réputés dans le domaine de l'énergie, issus de plusieurs organisations et de divers pays méditerranéens. Sur les dix membres du Comité de Pilotage, cinq sont des femmes (50 %). L'égalité des sexes est l'un des critères obligatoires de la composition consultative.

Implémentation

Sur la base des résultats de l'audit présentés dans les sections précédentes, un ensemble d'actions visant à promouvoir davantage l'égalité des sexes ont été identifiées et planifiées.

Point Focal Genre

Pour intégrer les aspects de l'égalité des genres, dans un premier temps, un point focal genre a été nommé. Dr. Emanuela Menichetti, directrice de la Division des énergies renouvelables et de l'électricité, a été nommée à ce poste, en reconnaissance de son expérience antérieure en tant que point focal pour l'égalité des sexes de la branche de l'énergie de la Division de la technologie, de l'industrie et de l'économie du Programme des Nations Unies pour l'environnement.

Le point focal genre n'est pas un poste à temps plein. Un effort estimé entre 5 et 10 % des heures de travail annuelles du Dr Menichetti sera alloué pour soutenir l'intégration du genre dans les domaines d'activités de l'OME, en défendant, conseillant et soutenant le personnel professionnel et en suivant et en rendant compte des progrès - si nécessaire grâce au soutien de consultants ou des spécialistes externes. La diffusion d'informations et le développement des compétences, à travers des formations et des séminaires, font également partie de son travail en tant que point focal genre. Pour garantir que cela ne donnera pas lieu à un exercice isolé, des rapports périodiques sont prévus. En particulier, le Dr Menichetti rendra compte de ses activités en tant que point focal genre et soulèvera toute question pertinente lors des réunions du personnel autant que nécessaire. Cela améliorera le dialogue et l'engagement avec la haute direction.

Bien qu'il soit fortement recommandé de disposer d'une équipe ou d'une unité dédiée travaillant sur la dimension genre, la structure relativement réduite du Secrétariat de l'OME et son organisation réduite permettent d'identifier un point focal suffisant pour garantir la mise en œuvre des actions, au moins dans la première instance.

Inclure une analyse de genre dans les travaux de l'OME

Les principaux produits de recherche de l'OME peuvent être classés en deux grandes catégories : i) les études internes réservées aux membres de l'OME et ii) la recherche externe.

En ce qui concerne la recherche externe, l'OME participe à plusieurs projets européens. En tant que tel, il adhère aux principes d'Horizon Europe de l'UE visant à faire de l'égalité des sexes une question transversale. Le GEP actuel est une condition préalable pour être éligible aux appels de financement Horizon Europe. Les chefs de projet sont chargés de respecter les principes d'Horizon Europe et d'appliquer les mesures GEP en vigueur dans la mise en œuvre des projets de recherche de l'UE.

Concernant les études internes, l'OME veillera à ce qu'un langage non sexiste soit utilisé dans toutes les études et publications. Une attention particulière sera également portée au choix d'images sensibles au genre lors de la préparation du matériel de relations publiques. Une approche axée sur le genre dans l'analyse énergétique sera appliquée. De plus, certains « produits » spécifiques auront une approche sexospécifique, par exemple :

- La publication phare de l'OME, Mediterranean Energy Perspectives - Perspectives énergétiques méditerranéennes (MEP), inclura une perspective d'analyse de genre, également en relation avec l'accès à l'énergie, la pauvreté énergétique et les infrastructures énergétiques, en tenant compte du travail d'ONU Femmes et des lignes directrices disponibles.

- Un webinaire sur la création d'emplois et le genre dans le domaine de l'énergie est inclus dans le programme de travail 2023 et sera organisé au troisième trimestre 2023. Il permettra de collecter des données pertinentes sur l'implication des femmes dans divers domaines de l'industrie énergétique à travers le monde. Méditerranée ainsi que pour sensibiliser l'ensemble des membres de l'OME à l'autonomisation des femmes.

Les directeurs de division sont responsables de la mise en œuvre précise des principes GEP actuels et des actions recommandées dans l'exécution du travail de leur division. Ils feront rapport sur une base annuelle au Directeur Général, en coordination avec le point focal genre.

Nr. de speakers femmes aux évènements OME

Avant même la mise en place du GEP, l'OME suivait une démarche de mixité dans le développement de ses événements. Ce GEP réitère l'importance d'avoir une représentativité suffisante des participantes, et une répartition équilibrée en termes de rôles (intervenante, panéliste, modératrice). Un seuil minimum de 50 % est visé pour la représentation des femmes.

Nombre de déléguées au sein de Comités OME

L'OME reconnaît que le niveau actuel de représentantes féminines dans les comités techniques est relativement faible et doit être augmenté. En particulier, une répartition plus équilibrée entre les sexes est recherchée pour les postes de président et de vice-président. Bien que la nomination des délégués du Comité dépasse la responsabilité de l'OME et concerne les membres de l'OME, des efforts seront faits pour sensibiliser davantage sur ce point important, pour le changement institutionnel et culturel. Il est prévu que lors du prochain renouvellement de la composition des commissions en 2024, une part d'au moins 30 % devra être atteinte en termes de femmes déléguées, et qu'au moins une représentante soit nommée présidente/vice-présidente dans chaque commission. Comité.

Politique d'égalité des chances et de non-discrimination dans le recrutement

L'OME est un employeur garantissant l'égalité des chances. En tant que tel, il ne fait aucune discrimination fondée sur la race, le sexe, l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale ou parentale. Cette approche est suivie lors des différentes étapes du recrutement, pour toutes les catégories de personnel, dans chaque catégorie et grade, ainsi que pour les missions de courte durée, les consultants, stagiaires et autres agents temporaires.

Depuis la pandémie de Covid19, l'OME a mis en place des mesures de télétravail, qui sont restées après la fin de la crise sanitaire comme une opportunité offerte aux salariés pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Surveillance

Le GEP sera évalué chaque année. Les progrès par rapport à l'objectif seront évalués et des mesures correctives seront proposées pour une mise en œuvre immédiate. La responsabilité du suivi incombe au Directeur Général, qui fera rapport au Comité Exécutif et à l'Assemblée Générale de l'OME.

Les travaux préparatoires seront effectués par le point focal genre en coopération avec le directeur général. Elle reposera sur l'utilisation de plusieurs instruments de collecte d'informations, en utilisant des méthodes et techniques appropriées et adaptées à la nature des mesures.

Evaluation

Le GEP sera évalué chaque année.

Des versions mises à jour seront produites après chaque échéance objective (par exemple 2026 en ce qui concerne la participation accrue des femmes aux comités de l'OME et leur rôle de leadership).

Un nouveau GEP sera élaboré fin 2027.