



Février 2005

## **TOTAL : mixité et égalité professionnelle**

### **Présentation de l'entreprise**

Secteur d'activité : pétrole et chimie. 4<sup>ème</sup> producteur mondial d'hydrocarbures.

Statut : S.A. Première capitalisation boursière de la place de Paris et de la zone euro au 31 décembre 2004.

Effectif : 112 000 personnes (périmètre consolidé fin 2004)

Implantation géographique : plus de 130 pays sur les cinq continents.

### **Contexte**

La démarche s'inscrit dans un processus plus large de diversité du management (mixité, internationalisation, gestion des âges, etc.). Elle a été engagée en 2001, après une réflexion qui a d'abord porté sur la féminisation puis s'est étendue à l'internationalisation des équipes. Un ensemble de règles, favorisant notamment la mixité de l'encadrement, a été établi au niveau du Groupe avec pour principes de :

- viser à moyen terme une masse critique de 20 à 25%
- sans négliger le court terme, des modèles d'identification (icons)
- en s'appuyant sur une politique à double entrée, top down / bottom up.

### **Objectif du projet**

Compétitivité :

- recruter les meilleurs, en élargissant notre base de recrutement,
- mieux comprendre et gérer les enjeux business locaux (négociation, marketing),
- stimuler la créativité, la réactivité.

Légitimité :

- répondre aux nouvelles attentes des salariés
- répondre aux attentes sociétales.

Equité :

- donner à chacun des chances égales de développer ses compétences .

## **Mise en œuvre du projet**

### **Travaux préliminaires :**

- un état des lieux interne, par grand métier (support, opérationnel...),
- l'examen des spécificités propres à ces activités et métiers, pouvant être des freins, réels ou supposés, à la féminisation (exemple : l'impératif de mobilité géographique dans la détection des « hauts potentiels » et la progression de carrière pour les cadres de l'activité Exploration-Production),
- une étude qualitative des modèles de la représentation de la réussite sur un échantillon de femmes et d'hommes cadres de Total, confiée à une équipe de chercheurs de l'université Paris VIII,

Total participe également aux réflexions conduites sur le sujet dans le cadre d'instances françaises et internationales (ministère de la Condition Féminine, ANVIE/Sciences de l'Homme et Entreprises, Conference Board, Union Européenne, Catalyt, association Grandes Ecoles au Féminin/GEF...).

### **Mesures**

Les grandes lignes du programme défini au niveau du Groupe en 2003 reprennent et étendent des initiatives prises au sein des entités. Cette procédure a permis la définition de mesures au plus près des problématiques de terrain.

Elle portent sur :

- le recrutement. Pour les ingénieurs en particulier, recrutement féminin en ligne avec les sorties d'Ecoles et universités ressources du Groupe et élargissement du nombre d'Ecole cibles. Total recrute dans une optique de long terme. Le turnover du Groupe est faible (2% au niveau mondial, toute population confondue), les recrutements externes à des postes seniors marginaux.
- la gestion de carrière (dans les branches, au moins une réunion des comités de carrière consacrée uniquement à l'examen de la progression des femmes, révision des critères d'identification des « haut potentiels »...
- la gestion des périodes de maternité (vigilance sur les augmentations salariales individuelles, anticipation du retour, prise en compte de temps de vie différenciés).
- La sensibilisation des populations clés aux stéréotypes de genre : gestionnaires de carrières, fonction ressources humaines, responsables métiers (sessions conçues dans le prolongement de l'étude effectuée par l'équipe de Paris VIII),
- Des nominations *icons*.

### **Définitions de critères de suivi et l'évolution**

L'évolution de la politique de la diversité est assurée par la mise en place d'indicateurs de suivi qui visent prioritairement à mesurer la présence des femmes et des internationaux aux divers stades du développement de carrière, pour mieux détecter et corriger les mécanismes de déperdition de ces catégories dans la hiérarchie.

Parmi ces indicateurs :

- recrutement (nombre de femmes recrutées par type d'emploi niveau d'Ecoles),

- gestion de carrière (nombre de femmes passant d'un niveau de poste (NP) à un autre ; type de responsabilité exercée, management ou expertise ; évolution comparée des salaires, primes, avantages divers par âge et NP ; nombre et natures des formations suivies,
- en cas de démission, examen des motifs,
- indice de satisfaction : depuis 2003, une question spécifique sur l'attention portée à la féminisation du management de Total a été ajoutée à l'enquête annuelle d'opinion interne effectuée depuis la fusion TotalFina et Elf en 2000.

## **Organisation**

La Direction Générale a souhaité montrer aux salariés un engagement fort dans cette démarche par la création d'un **Conseil de la Diversité**, annoncé par une note signée du PDG de Total au printemps 2004.

Le Conseil est présidé par un membre de la plus haute instance de direction du Groupe, le Comité Exécutif. Il comprend 12 personnes hommes et femmes, représentatifs de la diversité des activités et des zones d'implantations géographiques du Groupe.

Il est assisté dans ces travaux par la Direction Innovation Social et Diversité, créée au printemps 2003, chargée de la déclinaison de cette politique dans les branches, de la consolidation et du suivi des résultats et des inflexions à apporter.

## **Premières évaluations**

Dans l'ensemble du Groupe, le pourcentage de femmes est passé de 24 à 27 % de fin 2002 à fin 2004. Le pourcentage de femmes cadres est passé de 16 à 18 % sur la même période. Le pourcentage de femmes cadres dirigeantes est de 6,4 % pour 4 % en 2003.

33 % des cadres recrutés en CDI en 2004 sont des femmes, contre 27 % en 2003. Le taux de féminisation du recrutement a été supérieur à la mixité théorique des diplômés des différentes formations : pour les ingénieurs (24 % vs 20 %), pour les écoles de commerce (58 % vs 50 %) et pour les universitaires (45 % vs 40 % environ)

## **Contacts**

### **Direction de l'Innovation Sociale et de la Diversité**

Coline Laporte – chef du département Diversité et Politique de Santé

Catherine Ferrant – Directeur de l'Innovation Sociale et de la Diversité.

## **Documentation disponible**

Rapport annuel 2003, rapport sociétal et environnemental 2003, rubriques recrutement et RSE du site Internet Total.com.

Rapports 2004 à paraître.