

**Schlumberger, première société mondiale de services pétroliers, fournit des technologies, des solutions d’information et des services de gestion intégrée de projets qui optimisent les performances des réservoirs de l’industrie pétrolière et gazière internationale. En 2019, le chiffre d’affaires de Schlumberger s’est élevé à 32.9 milliards de dollars.**

Schlumberger est un précurseur de la diversité culturelle. Parmi les 105 000 employés, plus de 170 nationalités travaillent ensemble dans près de 120 pays. Dans ce même esprit et avec la volonté d’être un employeur « de choix », le groupe s’applique à promouvoir la diversité hommes-femmes. En 1994, alors que les femmes ne représentaient que 6% des effectifs de cadres, l’entreprise s’était ﬁxé comme objectif global d’atteindre 15% d’ici 2015, objectif atteint dès 2011. Ces efforts permettent aujourd’hui aux femmes de représenter 19% des ingénieurs et cadres. Le nombre de femmes recrutées est en constante augmentation et notre cible est de 25% de femmes dans nos effectifs en 2025.

Schlumberger est impliqué au plus haut niveau dans le développement des femmes et de leur carrière, notamment dans le cadre de son programme d’identiﬁcation des futurs responsables de l’entreprise. En 2006, Schlumberger a créé un « Steering Committee » en charge de la parité hommes-femmes dont le rôle est d’assurer le suivi et la concrétisation de cette politique de développement tant au niveau global que local.

**La gestion des doubles carrières**

Pour Schlumberger qui pratique la mobilité géographique depuis plusieurs décennies, la gestion des doubles carrières est un réel déﬁ qui ne fera que croître avec l’arrivée des nouvelles générations. Il s’agit de continuer à améliorer l’expérience acquise dans ce domaine en permettant aux couples de réunir les conditions nécessaires pour que chacun puisse poursuivre sa carrière en France ou à l’étranger.

Parmi les initiatives : la mise à disposition d’une aide permettant au conjoint non-Schlumberger de prendre des cours de langues, de suivre des formations de reconversion ou de mise en adéquation avec le marché local ; la mise en place, pour le conjoint non Schlumberger, de contrats cadres de prestations d’outplacement telles que bilan de compétence, aide à la recherche d’emploi ou à la création d’entreprise.

**Sensibiliser les collaborateurs aux « préjugés inconscients »**

Les préjugés inconscients peuvent jouer un rôle lorsqu’il s’agit d’encourager la diversité. Ils décrivent des situations où les antécédents, les expériences personnelles, les stéréotypes sociétaux et le contexte culturel peuvent inﬂuencer les décisions et les actions. Ces préjugés inconscients peuvent amener à négliger le talent, l’expertise et les contributions individuelles qui pourraient avoir un impact positif sur la performance de l’entreprise et sur les évolutions de carrières des personnes. Schlumberger a donc créé une formation en ligne très appréciée, fondée principalement sur des jeux de rôle.

**Connect Women**

En 2007, Schlumberger a lancé un réseau de femmes au niveau mondial : Connect Women compte aujourd’hui 6900 membres actifs dans plus de 80 sections locales dans le monde et un site de partage d’informations très actif. Ouvert aux femmes aussi bien qu’aux hommes, ce réseau en ligne permet d’échanger conseils, expériences et réﬂexions sur l’évolution de carrière, la gestion des doubles carrières, la mobilité, le quotidien sur les plateformes pétrolières, ou encore la garde d’enfants. En 2019, une douzaine de webinars a été organisée et archivée afin de pouvoir être visionnée à nouveau.