

LIBREVILLE, 29 février (Infosplusgabon) - Pour de nombreuses entreprises et personnes africaines, l'implication dans l'industrie du pétrole et du gaz naturel en Afrique représente une opportunité prometteuse. S'engager avec des entreprises internationales ouvre non seulement la voie à un avenir meilleur pour les familles, mais facilite également l'accès à la classe moyenne pour les jeunes Africains.

Les communautés africaines, de Cabo Delgado, au Mozambique, au delta du Niger, au Nigeria, témoignent d'un engagement accru avec les entreprises opérant dans leur région.

Reconnaissant les avantages des opérations locales, ces communautés comprennent que les entreprises d'approvisionnement et de services gérées localement peuvent prospérer, ce qui favorise la croissance économique et la création d'emplois durables.

Alors que l'Africa Oil Week et le Mining Indaba, organisés par Hyve Group, mettent en lumière le secteur de l'énergie en Afrique, l'absence d'Africains dans leur direction est flagrante. La Chambre africaine de l'énergie condamne fermement cette exclusion et plaide pour un changement immédiat.

« Nous devons mettre un terme aux disparités raciales et de genre dans le secteur de l'énergie en Afrique. Nous devons créer davantage d'opportunités pour les Africains et les femmes de rejoindre le secteur, du pétrole et du gaz aux énergies renouvelables, à des postes de direction mieux rémunérés. L'effet est bénéfique pour tout le monde : Les Africains, les femmes noires, leurs familles, leurs communautés, le monde entier. Il ne suffit pas que Hyve Group utilise une femme noire pour publier une liste de 50 femmes noires chaque année, mais qu'il ne puisse en embaucher aucune à la tête de l'entreprise. Hyve Group doit cesser de faire du blackwashing ». a déclaré NJ Ayuk, président exécutif de la Chambre africaine de l'énergie.

L'industrie de l'énergie, et plus particulièrement Hyve Group, a tendance à pousser les Noirs et les Africains à occuper des postes de soutien, mais ils n'ont aucune responsabilité en matière de prise de décision car ils ne sont pas autorisés à le faire. La Chambre africaine de l'énergie demande instamment à Hyve Group d'embaucher des Africains et de les placer immédiatement à des postes de direction. La couleur de peau ne doit pas être un obstacle à la direction du groupe Hyve. On peut parler d'Africa Oil Week ou de Mining Indaba sans qu'il y ait d'Africains à

la tête de l'entreprise. Nous rejetons cette idée.

Nous déplorons le fait que la suite exécutive du groupe Hyve reste l'un des clubs les plus exclusifs et les plus impénétrables de l'industrie énergétique africaine, avec une hiérarchie qui ressemble le plus à une plantation d'esclaves ou à une direction coloniale où les Blancs sont majoritaires au sommet et où la main-d'œuvre noire peine à progresser et est envoyée en Afrique pour empêcher les Africains de voir les réalités.

En 2024, nous, à l'AEC, avons l'intention de faire de la question de l'inclusion, de la diversité et du potentiel local une question clé, tout comme nous allons être sans complaisance dans notre soutien à l'industrie pétrolière et gazière. Les gouvernements africains, l'industrie énergétique et minière et les entreprises ne peuvent rester silencieux face au manque d'inclusion du groupe Hyve. Si nous continuons à nous taire, nous serons complices, et ce n'est pas le moment de rester les bras croisés.

Lorsque les compagnies pétrolières investissent au Congo LNG, au Mozambique LNG, en Guinée équatoriale, en Mauritanie et au Ghana, nous leur demandons d'embaucher et de promouvoir des Africains. Nous ne devrions pas avoir de normes différentes en ce qui concerne le groupe Hyve.

« L'absence de toute personne d'origine africaine au sein de la direction du groupe Hyve est pathétique. Ces bureaux doivent être intégrés. Il suffit de regarder l'équipe dirigeante ; elle compte même une personne aux cheveux roux, mais elle ne peut pas se permettre d'avoir quelqu'un à la peau noire. Ce n'est pas l'industrie énergétique africaine de 2024 », conclut Ayuk.

Hyve Group doit immédiatement adopter une politique selon laquelle le groupe de candidats aux postes de direction comprend des employés noirs et d'autres employés sous-représentés. Voici notre recommandation à Hyve Group pour mettre fin à la discrimination par le plafond de verre au sein de son équipe de direction :

Mettre en place d'urgence une plate-forme pour recevoir les plaintes pour discrimination et y donner suite, et donner aux Noirs les moyens d'agir et de s'élever au sein de l'entreprise et de s'asseoir à la table des négociations. Les Noirs ne peuvent pas continuer à être au menu.

En tant que porte-parole de l'industrie énergétique africaine, nous continuerons à soulever cette question auprès des gouvernements, de l'industrie et de la société civile. Nous sommes un plus grand défenseur de l'Afrique et de son peuple. Et sans inclusion dans l'industrie événementielle pendant cette période de croissance et de transition énergétique, nous risquons de perdre les revenus, les emplois et les opportunités de renforcement des capacités d'une industrie pétrolière et gazière florissante.

De nombreuses économies africaines ont peu de chances de pouvoir se permettre les milliards de dollars nécessaires au développement de l'infrastructure dont nous avons besoin pour passer aux énergies renouvelables. Les Africains sont beaucoup moins susceptibles de tirer pleinement parti des emplois et des opportunités économiques que les industries des énergies renouvelables peuvent offrir. Ce discours est diffusé lors de conférences, alors que les Africains devraient occuper des postes de direction.

Nous sommes enthousiasmés par les perspectives de l'Afrique en matière d'inclusion, de diversité et d'autonomisation des femmes. (SOURCE : African Energy Chamber).

FIN/INFOSPLUSGABON/HGD/GABON2024

© Copyright Infosplusgabon