

PROJET WISE · SYNTHÈSE DU RAPPORT FINAL

L'emploi des femmes dans le secteur des transports publics urbain

www.wise-project.net

W  **ISE**



Avec le soutien de l'Union européenne

SYNTHÈSE

1) Le projet Wise : contexte, objectifs et méthodologie



Le secteur des transports publics urbains est fortement dominé par les hommes : le pourcentage moyen d'employés de sexe masculin atteint 82,5%. Conformément à l'objectif d'emploi de l'Union européenne de 75% d'ici à 2020 grâce à une plus grande participation des femmes au sein du marché du travail, le projet WISE (emploi des femmes dans le secteur des transports publics urbains) des partenaires sociaux de l'UE, sélectionné dans le programme de travail du dialogue social européen et, par conséquent, financé par l'Union européenne, a pour but d'étudier la situation de l'emploi des femmes dans le secteur des transports publics urbains en Europe afin de contribuer à une meilleure représentation et intégration des femmes dans ce secteur.

Les objectifs du projet incluent un meilleur accès des femmes à toutes les professions des transports publics, y compris les métiers techniques et les fonctions de direction, ainsi qu'une mise en œuvre totale de la législation pertinente de l'UE en matière d'égalité des chances dans le secteur des transports.

Différentes méthodes ont été utilisées pour arriver à ces objectifs. Elles comprennent une enquête quantitative (réalisée au moyen de questionnaires envoyés aux sociétés, aux associations et aux syndicats du secteur des transports dans les 27 pays de l'UE), une enquête qualitative (réalisée au moyen d'entretiens avec des femmes dans les villes des réunions de travail) ainsi que des réunions de travail dans cinq villes différentes : Anvers, Berlin, Bucarest, Helsinki et Sofia.

Outre le soutien apporté à l'indépendance économique des femmes en facilitant leur accès aux professions et aux carrières dans le secteur, les aspects bénéfiques de l'augmentation de l'emploi des femmes pour les sociétés ont été identifiés dès le début du projet :

- ↑ Face à l'évolution démographique où la part de personnel jeune susceptible d'être embauché décroît, le recrutement d'un plus grand nombre de femmes apparaît comme une solution pour répondre aux futurs besoins de personnel.
- ↑ Le recrutement de femmes, encore considérées dans la société comme celles qui s'occupent des enfants et/ou des personnes âgées de la famille, peut conduire à des stratégies permettant d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des différents métiers et, par conséquent, les conditions de travail des employés des deux sexes.
- ↑ Enfin, les qualités de communication et d'apaisement des tensions, souvent possédées par les femmes, donnent lieu à des transports publics de meilleure qualité et répondent mieux aux attentes des clients (notamment des femmes).

2) L'emploi des femmes dans le secteur des transports publics urbains : situation actuelle

Les données collectées jusqu'à présent grâce aux réponses de 14 pays de l'UE au questionnaire (14 pays sur les 27 pays de l'UE contactés ont renvoyé le questionnaire) montrent que, bien que les sociétés, syndicats et associations impliqués dans le projet sont conscients des aspects bénéfiques de l'emploi des femmes mais malgré diverses tentatives de la majorité d'entre eux d'augmenter la part des femmes dans le personnel, le déséquilibre persiste dans les chiffres : le pourcentage d'employés de sexe féminin dans les sociétés est compris entre 5 et 31 %, pour une moyenne de 17,5 %. Le nombre de femmes est particulièrement faible dans les divisions techniques ou opérationnelles, comme la profession de conducteur, avec un taux souvent inférieur à 10 %.

Au cours du projet, plusieurs raisons différentes (estimées ou évaluées) ont été identifiées : le manque d'initiatives de la part des sociétés pour favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privées des employés apparaît comme l'un des principaux obstacles à l'emploi des femmes, ainsi que des aspects culturels tels une « culture de travail masculine » et des stéréotypes existants liés au genre. De plus, les lacunes en matière de stratégies politiques visant à augmenter la part des femmes dans le personnel sont également une raison qui doit être prise en compte.

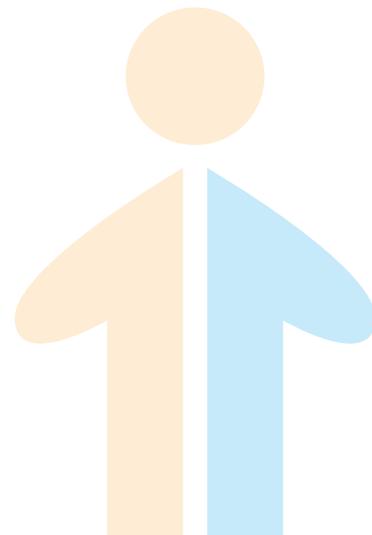
Non seulement le nombre d'employés de sexe féminin est constamment bas, mais il stagne depuis un certain temps dans chaque pays visité au cours du projet. Néanmoins, nous avons pu observer que l'emploi des femmes est légèrement supérieur dans les pays d'Europe orientale comparé aux pays de l'Europe occidentale. Le manque de diversité des genres dans les divisions techniques ou opérationnelles (souvent mieux rémunérées) correspond cependant à un schéma que l'on retrouve dans toute l'Europe.

Les données collectées ont également révélé que les femmes sont sous-représentées dans toutes les classes d'âge, mais surtout dans les classes des employés de plus de 60 ans. On observe également une ségrégation claire selon les fonctions. Les femmes sont bien mieux représentées dans les pays de l'Est en particulier. Dans une société de transport d'Europe orientale que nous avons visitée, par exemple, 44 % des conducteurs de tramway sont des femmes. L'administration et le service à la clientèle (où les qualités de communication et d'apaisement des conflits des femmes sont très appréciées) sont d'autres départements où les femmes sont bien représentées dans les pays d'Europe de l'Est. Dans ces divisions, les femmes représentent parfois une majorité nette, avec une part allant jusqu'à 77,1 %.

Les résultats montrent que la diversité des genres est faible au sein de la direction des sociétés situées dans les pays ayant répondu à l'enquête quantitative : les hommes occupent une grande majorité des postes de dirigeants du secteur. La tendance qui semble se dégager est la suivante : plus les postes sont élevés dans la hiérarchie de la société, moins les femmes sont représentées. La même tendance s'applique au conseil d'administration. Néanmoins, compte tenu du faible nombre de femmes employées dans le secteur, leur part dans la direction est relativement élevée, avec une moyenne de 23,8 %.

Nous avons déjà mentionné le nombre réduit de femmes occupant des emplois techniques, mais il convient de préciser que ces emplois sont encore considérés comme très importants dans les sociétés de transports publics urbains. Le manque d'intérêt des femmes pour les professions techniques et parfois l'absence constatée de compétences dans ce domaine constituent un point de vue généralement partagé. Au cours du projet, il est apparu que ce stéréotype est bien ancré et communément admis, et qu'il peut donc représenter un obstacle majeur à l'emploi des femmes. Cependant, les transports publics urbains ne sont pas le seul secteur qui doit faire face à cet écueil. En effet, de nombreux autres secteurs proposant des emplois techniques sont concernés.

L'un des résultats intéressants de l'étude réalisée dans le cadre du projet a révélé la tendance suivante : un nombre bien plus important de femmes occupe les postes de conductrices de tramway ou de métro que de conductrices de bus dans les sociétés qui proposent ces trois services. Les raisons probables sont l'absence de qualifications requises (permis bus) et le problème de l'insécurité ressentie sur le lieu de travail.



3) Aspects essentiels et instruments ayant une influence sur l'emploi des femmes

Les facteurs suivants se sont révélés d'une importance considérable pour l'emploi des femmes :

- ↑ Conciliation du travail et de la vie familiale/sociale : organisation du travail,
- ↑ Conciliation du travail et de la vie familiale/sociale : équilibre vie professionnelle-vie privée,
- ↑ Santé et sécurité sur le lieu de travail,
- ↑ Culture de travail,
- ↑ Salaires,
- ↑ Carrière, qualification et formations,
- ↑ Recrutement.

C'est pour cette raison que ces aspects fondamentaux ont été analysés et décrits en détail dans le projet WISE et seront mis en évidence dans cette synthèse.

Conciliation du travail et de la vie familiale/sociale : organisation du travail

Selon les directeurs et les enquêteurs, le manque de femmes dans le personnel s'explique par l'insuffisance des mesures en faveur de l'emploi des femmes. Nous pouvons citer, parmi d'autres exemples, le manque de flexibilité de l'aménagement des horaires qui permettent aux femmes de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée ou encore la possibilité de travailler à temps partiel. Il a souvent été avéré que l'organisation du travail doit, en cas de maintien des besoins opérationnels et internes d'une société, évoluer afin de répondre aux nouvelles demandes. L'amélioration de la productivité a une importance considérable pour la survie de l'activité (et de l'emploi). Les sociétés et les employés ont donc besoin de flexibilité. Les aménagements du temps et des horaires de travail, et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée deviennent des questions de plus en plus importantes, y compris dans le programme de l'UE. Pour accroître l'emploi des femmes, une plus grande flexibilité des heures de travail apparaît comme essentielle.

Si nous nous plaçons du point de vue des employeurs, la flexibilité des heures de travail présente de nombreux avantages : l'un des effets positifs est la création d'un lien entre les employés et la société afin d'augmenter la stabilité de l'emploi, un critère important dans le choix d'une profession ou d'un employeur pour les nouveaux employés. En outre, les employés souhaitent que les employeurs améliorent leur attitude et leur état d'esprit, ce qui favoriserait une réduction de l'absentéisme et du renouvellement du personnel, tout en augmentant l'efficacité du recrutement et la productivité.

De nombreuses sociétés parmi celles que nous avons interrogées ou rencontrées au cours de ce projet (75 %) proposent une organisation flexible du travail et voient d'un œil favorable les emplois à temps partiel et les horaires de travail flexibles, notamment. Les autres mesures mentionnées sont les binômes, les comptes de travail à long terme, l'aménagement du lieu de travail dans les structures vieillissantes, les horaires individuels du personnel, le travail à temps partiel pour les directeurs et le télétravail. Certaines sociétés ont mis en place un système de tutorat des femmes. Toutefois, si le nombre de sociétés où des mesures sont appliquées est relativement élevé, pas même la moitié des sociétés (46,4 %) considère que ces mesures sont efficaces pour encourager l'égalité des chances de leurs employés.

Lors de nos discussions, les horaires individuels du personnel sont apparus comme l'un des aspects de la flexibilité des heures de travail qui améliore l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des employés, et par voie de conséquence la motivation et la satisfaction dans le travail.

Il ressort de l'enquête que la réglementation en matière d'heures de travail diffère en grande partie d'un pays à l'autre. Par ailleurs, de nombreux représentants des sociétés étaient d'accord sur le fait que les horaires de travail du secteur ne sont pas adaptés aux femmes.

La demande de travail à temps partiel dépend donc de plusieurs facteurs comme la taille de la société, les demandes relatives aux horaires de travail (travail par roulement ou de nuit) ou, notamment, le nombre d'employés de sexe féminin, dans la mesure où le nombre de femmes est corrélé à la demande de congés parentaux. La thèse suivante semble valable : plus la part des femmes augmente dans les sociétés, plus il faut s'attendre à une demande élevée de travail à temps partiel.

86,2 % des sociétés interrogées ont déjà mis en œuvre des mesures de travail à temps partiel, mais seules 48,3 % pensent que ces dispositions sont efficaces, même si elles font l'objet d'une demande, notamment de la part des femmes. Lorsque que l'on ne s'intéresse qu'au nombre total d'employés de sexe masculin et féminin, la part des femmes à temps partiel dépasse la part des hommes à temps partiel. L'exemple de deux villes visitées a montré que le travail à temps partiel présentait un intérêt pour les employés les plus âgés avant leur départ à la retraite. Ainsi, la demande de ce groupe cible connaît actuellement une hausse.

De plus, d'après l'enquête réalisée, le nombre de travailleurs à temps partiel dans les pays d'Europe de l'Ouest est supérieur à ceux des pays d'Europe de l'Est. Parmi les raisons expliquant ce phénomène, on peut citer la différence de salaire qui implique que le travail à temps partiel n'est pas facilement accepté dans les pays de l'Est. La rémunération plus faible du travail à temps partiel est souvent considérée, y compris dans les pays occidentaux, comme un obstacle à ce type de flexibilité des heures de travail, notamment par les mères célibataires qui craignent de ne pas gagner suffisamment pour vivre correctement.



Le travail par roulement, assuré par des équipes successives, est inévitable dans les transports publics car cette organisation est nécessaire au secteur afin qu'il garantisse la mobilité des passagers à différentes heures du jour et de la nuit. Quoi qu'il en soit, l'évolution démographique touche de nombreuses économies européennes de telle sorte que les possibilités de recrutement et d'embauche potentielle de jeune personnel s'amenuisent. Selon l'opinion partagée, il est possible de répondre aux besoins futurs de personnel en augmentant le nombre de femmes employées. Il semble donc nécessaire de procéder à un réajustement des conditions de travail et de la politique de l'emploi, y compris des stratégies d'équilibre vie privée-vie professionnelle, qui constitue une question générale importante à la fois pour les employés de sexe masculin et féminin.

Le système du travail par roulement est cité par plus de la moitié des sociétés (51,7 %) et la majorité des syndicats (78,6 %) comme un obstacle à l'emploi des femmes. Il est intéressant de signaler qu'un grand nombre des femmes conductrices interrogées ne partage pas cet avis. Lorsque le travail par roulement est considéré comme un problème, cela est principalement le cas lorsque les femmes ont des enfants en très bas âge.

Pourtant, le travail en équipes est considéré comme attrayant pour des raisons pécuniaires. La plupart des conventions collectives de travail adoptées en accord avec les sociétés et les syndicats prévoient le versement d'un complément de rémunération pour le travail réalisé de nuit, le week-end et/ou les jours fériés. La « rotation des équipes » a été citée dans plus d'un pays comme une alternative permettant d'offrir des conditions de travail égales et justes pour chaque employé. Cette rotation des équipes permet de travailler à un poste préféré tout en ayant l'obligation d'occuper également des postes moins favorisés afin d'assurer un travail par roulement équilibré entre les employés.

De plus, il est possible d'améliorer la satisfaction des employés en leur donnant la possibilité d'échanger les roulements via un support de communication interne à la société (intranet, par ex.), sous la supervision des chefs d'équipe et/ou de la direction. Toutefois, la mise en place d'emplois du temps individuels à la demande personnelle des employés dépend de facteurs comme la taille de la société et doit être analysée précisément en fonction de ses besoins.

Conciliation du travail et de la vie familiale/sociale : équilibre vie professionnelle-vie privée

Pour discuter de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, il convient de prendre en compte le facteur des congés parentaux qui, jusqu'à présent, sont majoritairement pris par les femmes et dont la réglementation diffère non seulement entre les pays mais également en fonction de la politique interne des sociétés. Près de trois quarts des sociétés interrogées appliquent le congé parental associé au travail à temps partiel ; les autres mesures sont plutôt secondaires. 40,7 % des sociétés discutent des perspectives professionnelles avec les employés avant un congé parental. Sont également mentionnées des propositions de programmes de formation et/ou la réalisation d'un entretien suite à un congé parental.

En ce qui concerne la garde des enfants en cas de maladie, il est légalement possible d'être exempté de travail ou de prendre un congé spécial sans préavis et une allocation existe dans tous les pays visités pour financer les frais de garde. Cela étant, la réglementation en matière de garde des enfants varie d'un pays à l'autre. L'exemple le plus diversifié et avancé concerne la Finlande qui a mis en place une réglementation très complète où l'État verse une allocation pour les frais de garde des enfants. Des représentants ont cité l'obligation de la ville de prendre en charge la garde de chaque enfant jusqu'au début de l'école primaire et l'aide de l'État aux collectivités locales pour la garde des enfants le matin et l'après-midi, pendant la première et la deuxième année d'école primaire. Le droit de bénéficier d'une garde pendant toute la journée pour les enfants de moins de 3 ans est, de surcroît, obligatoire.

Au niveau de la société, les mesures internes concernant la garde des enfants sont très disparates. Ces mesures vont de la possibilité de travailler à temps partiel pour les parents aux crèches d'entreprise citées dans les questionnaires et à la garde des enfants lors de réunions de travail ou d'entretiens. Bien que des crèches publiques ou privées soient disponibles dans toutes les villes visitées, leurs horaires d'ouverture varient considérablement d'un lieu à l'autre. Dans certains pays, le nombre de crèches ainsi que leurs horaires d'ouverture ont été jugés insuffisants pour les employés à plein temps et incompatibles avec le travail par roulement.

Nous avons déjà mentionné le fait qu'aucune des sociétés rencontrées ne possède de crèche ou de centre de garderie interne, car l'État subventionne les crèches publiques mais pas les crèches privées. Dans l'une des villes où nous nous sommes rendus, un service de crèche existait mais a dû fermer en raison de la faible demande des employés. Néanmoins, il a été évoqué au cours de nos réunions que les sociétés coopéraient avec des crèches locales afin de faciliter l'accès des employés aux services de garderie à moindre coût. Les personnes interrogées ont signalé que l'infrastructure des crèches pouvait être améliorée en termes de quantité et d'heures d'ouverture.

Outre la garde des enfants, la question du soin des personnes âgées devient de plus en plus importante dans le contexte d'une population vieillissante. Les mesures appliquées et les aides financières varient d'un pays à l'autre et d'une société à l'autre, mais elles ne doivent pas être négligées.

Santé et sécurité sur le lieu de travail

Parallèlement à la flexibilité du temps et des horaires de travail, la santé et la sécurité sur le lieu de travail sont considérées comme importantes dans le secteur des transports publics. Dans le passé, de nombreuses mesures ont été mises en œuvre pour assurer la santé et la sécurité sur le lieu de travail, mais la plupart d'entre elles ont eu peu de répercussions sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Il est donc légitime de se demander si des mesures visant à contrecarrer ces problèmes représentent en effet des outils qui améliorent l'égalité hommes-femmes.

Il nous paraît nécessaire d'analyser plus en profondeur cet aspect afin d'optimiser les futures mesures et activités en vue d'assurer leur efficacité.

Concernant l'infrastructure, l'état des véhicules est très important pour le personnel de conduite. La qualité de l'infrastructure et des véhicules varie non seulement de pays en pays, mais également d'une société à une autre, souvent de façon assez importante. L'absence ou l'état des installations sanitaires a également été désigné comme un immense problème dans de nombreuses villes et sociétés. Il en va de même pour le nombre et l'état des salles de pause, des vestiaires, des casiers et des restaurants d'entreprise. Ces installations sont souvent inexistantes ou jugées insatisfaisantes, et pourtant la demande est très élevée. Bien que de nombreuses femmes interrogées aient signalé ce problème, les sociétés et les syndicats ayant répondu à l'enquête ne considèrent pas ce sujet comme une explication du manque de femmes employées dans le secteur.

Autre raison citée : l'image du secteur des transports publics, considéré comme un lieu de travail touché par l'insécurité compte tenu de la violence dont les employés sont victimes. Les cas de violence ont une influence négative sur l'image des sociétés et sur celle du secteur dans sa globalité. Ce problème est amplifié lorsque des cas sont signalés et largement relayés dans les médias. Cette image négative peut, en conséquence, avoir des effets contreproductifs sur l'emploi des femmes. Les enquêtes WISE montrent que les sociétés prennent ce sujet très au sérieux et que les actions entreprises pour augmenter la sûreté (terme se rapportant à un lieu de travail sain) et la sécurité (dans le sens de prévention contre les agressions) ont une priorité élevée. En effet, 89,6% des sociétés interrogées ont déjà amélioré des facteurs d'hygiène sur le lieu de travail et 62,0% indiquent avoir pris des mesures afin de protéger les employés contre les violences perpétrées par autrui.

Le facteur de sécurité sur le lieu de travail concernant les cas de violence est souvent mentionné en relation avec le lieu de travail du conducteur et avec l'inclusion de tierces parties et/ou de passagers. En conséquence, des mesures visant à neutraliser ce phénomène ont été prises. Dans l'un des pays où nous nous sommes rendus, par exemple, un accord d'action conjointe pour la prévention du harcèlement et de la violence au travail à l'encontre des femmes a été signé en 2009 par les sociétés de transport public de la capitale. Il contient un ensemble de données collectées, une analyse approfondie et des propositions de mesures, comme des

cours d'autodéfense pour les femmes. D'autres villes ont opté pour d'autres mesures. On peut citer en exemple la mise en œuvre d'un projet mené par des assistants sociaux et de projets dans les écoles afin de sensibiliser des groupes cibles pour qu'ils adoptent un meilleur comportement envers le personnel et l'équipement. Certaines sociétés proposent également aux employés des formations sur l'apaisement des tensions.

En outre, des solutions techniques ont été mises en place afin de prévenir la violence contre les conducteurs comme des boutons d'alarme ou des cabines fermées dans les véhicules ainsi que des téléphones portables privés ou professionnels pour les employés. Le harcèlement sexuel entre collègues n'est pas souvent perçu comme tel, même si les mauvaises blagues et les comportements inacceptables existent parfois, notamment dans les ateliers. La plupart des femmes interrogées expriment qu'elles doivent se montrer plus dures si ces situations se présentent, mais elles jugent que l'ambiance de travail dans les équipes mixtes est plus détendue que dans un environnement professionnel composé uniquement de femmes.

Tout bien considéré, le harcèlement sexuel n'a pas été envisagé comme une question essentielle. Plus d'une fois, des femmes ont dû faire face à de nombreux stéréotypes, comme l'opinion selon laquelle elles ne sont pas capables d'assumer certaines responsabilités. Cependant, la plupart d'entre elles ont affirmé qu'elles se sentent généralement bien traitées. Au cours du projet, non seulement le harcèlement (sexuel) entre collègues mais également entre le personnel de conduite et les passagers a été signalé, même si les cas restent peu fréquents.

À la lumière des défis croissants rencontrés dans le travail quotidien, il semble fondamental de désigner une entité ou une personne responsable de la réception des plaintes en cas de violence et/ou de harcèlement, d'autant plus que de nombreuses femmes interrogées ont indiqué que la crainte de la violence et des agressions constitue un des inconvénients ou des facteurs essentiels de leur profession de conductrice dans le secteur.

Toutes les sociétés et les villes visitées comptaient soit différentes entités de contact, soit différentes personnes auprès desquelles des démarches pouvaient être réalisées, bien que les recours diffèrent. L'avis, selon lequel la position hiérarchique de l'entité ou de la personne en charge des plaintes est importante, est ressorti de l'enquête. En effet, le souhait que les sociétés doivent éviter de relier directement le département en charge des plaintes au département en charge des décisions d'emploi a été exprimé. Cette situation pourrait représenter une entrave pour déposer des plaintes. Il apparaît de l'évaluation générale que plus l'accès à la personne de contact est aisé, moins il y a d'obstacles au contact.

Culture de travail

Lorsque nous nous sommes intéressés à l'emploi des femmes, les sujets « culture d'entreprise » et « culture de travail » ont révélé leur importance. Lorsque l'on fait face à des questions de culture de travail, on bute sans cesse sur des stéréotypes de genre ; ces éléments sont intimement liés.

On considère communément que la diversité et la tolérance envers les différents individus et leur milieu ont un effet positif sur l'attrait d'une société pour les femmes. Une culture de travail dite « masculine » est souvent présentée comme une culture d'entreprise axée sur les attributs masculins, qui s'adresse aux hommes en tant que groupe cible interne et externe, si bien que les employés de sexe féminin doivent montrer davantage de caractéristiques masculines que féminines, y compris afin de mener à bien leur carrière. Il a généralement été affirmé que les femmes ressentent la nécessité d'être plus performantes que les hommes afin d'être acceptées dans leur travail ; cela est également le cas dans le secteur des transports publics.

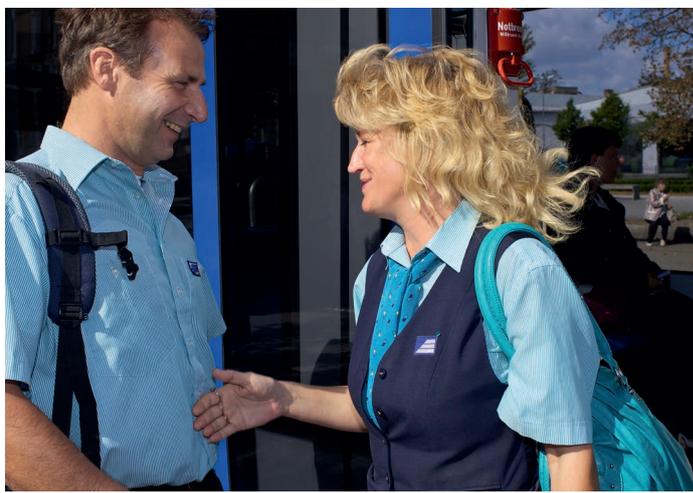
L'enquête quantitative montre que plus de la moitié des représentants des sociétés (55,2%) estiment qu'une culture de travail masculine est un obstacle à l'égalité hommes-femmes, exprimée par le nombre d'employés de sexe féminin. Néanmoins, des mesures visant à améliorer la culture de travail par la diversité sont rarement prises et la promotion des réseaux de femmes, par exemple, est très rare.

Au cours de cette étude, nous n'avons jamais pu définir clairement le terme de « culture de travail masculine ». Toutefois, une importante ségrégation des genres découle souvent de circonstances historiques et du fait que le secteur fournit plus d'emplois dans le domaine opérationnel (par ex., la profession de conducteur comme métier de service qui n'est plus axée sur les techniques) et technique que dans le domaine commercial et administratif.

En tout état de cause, les questions de culture de travail masculine et de stéréotypes de genre doivent être analysées plus en profondeur afin de proposer des mesures adaptées permettant de surmonter les obstacles à l'emploi des femmes. En règle générale, la sensibilisation des employés, des dirigeants et des membres des syndicats à cette question est importante, mais il pourrait s'avérer utile de l'inclure dans les propositions de formation.

Pour aborder le sujet de la culture de travail, nous devons mentionner certains aspects récurrents et exemplaires dans la suite de notre propos.

Pour ce qui est des vêtements de travail, les sociétés qui les fournissent aux deux sexes ont eu des expériences positives. Si les uniformes de la société sont mis à disposition des femmes, l'effet sur l'emploi des femmes est bénéfique car l'importance des vêtements de travail est considérable pour que tous les employés puissent s'identifier à la société. En conséquence, les femmes ne dénoncent plus sévèrement l'absence de vêtements de travail ou leur inadéquation, comme cela était le cas de certaines personnes interrogées.



La question de l'ambiance de travail demeure extrêmement subjective et ne sera pas développée dans ce rapport. Cependant, la plupart des femmes considèrent que l'ambiance de travail de leur société est positive. Des commentaires tels « les transports publics sont un secteur idéal pour les femmes » ont plusieurs fois été exprimés et reflètent somme toute le plaisir des femmes au travail : « J'adore conduire ! »

Les contacts sociaux avec les collègues et les passagers sont souvent considérés positifs et plaisants par les femmes et conduisent au sentiment général que « les femmes conviennent bien à ce secteur. » Les femmes travaillant dans le secteur apprécient leur autonomie au travail et leur responsabilité envers les passagers ; elles estiment que les conducteurs fournissent un service de transport important pour le client.

Les stéréotypes sont des « perceptions sur les qualités qui distinguent des groupes ou des catégories de personnes »¹. Ils existent de manière très forte également dans le secteur des transports publics, et ils ont été confirmés dans tous les pays et toutes les sociétés visités. Diverses affirmations ont été exprimées sur le comportement des hommes et des femmes, d'un point de vue normatif et descriptif, au cours des réunions de travail, des entretiens et des enquêtes. Il existe un certain consensus entre les employeurs et les syndicats sur le fait que les stéréotypes de genre et la culture de travail masculine ont une influence sur l'emploi des femmes dans le secteur.

Concernant les différences culturelles, il n'existe aucune preuve absolue que les stéréotypes sont plus ancrés ou que leur présence est plus ou moins évidente dans un pays que dans un autre. Les stéréotypes existent de manière descriptive (comment une personne se comporte ?) et normative (comment la personne doit se comporter ?). Ils représentent un facteur important pour l'emploi des femmes et sont largement répandus. Les stéréotypes les plus vigoureux sont similaires dans différents pays européens, mais l'existence d'autres stéréotypes varie selon le pays.

¹ Different Cultures, Similar Perceptions: Stereotyping of Western European Business Leaders ; Martha Maznevski (Ph.D.), Karsten Jonsen, Institute for Management Development (IMD), Lausanne, Suisse ; publié par CATALYST, New York, 2006, p. 5-8.

Salaires

Concernant l'égalité des salaires, il a été affirmé que dans le secteur des transports publics, du moins dans les mêmes groupes de rémunération tarifaire, le principe « à travail égal, salaire égal » est appliqué. Nous devons cependant signaler que l'enquête WISE n'a interrogé les sociétés que sur les salaires de départ et qu'elle n'inclut pas de questions sur l'ascension professionnelle. En conséquence, les résultats ne permettent pas de connaître l'évolution des salaires des hommes et des femmes. De plus, le salaire des employés qui font partie du groupe de rémunération non tarifaire ne sont pas inclus dans cette enquête.

Comme toujours, l'adéquation de la rémunération doit être considérée comme très subjective. Cette étude est donc axée sur les compléments de rémunération pour le travail réalisé de nuit, le week-end ou les jours fériés, payés par 61 % des sociétés ayant participé à l'enquête. En effet, comparé aux autres secteurs, le salaire de base du personnel de conduite des sociétés de transport public urbain est relativement bas, du moins dans certains pays européens, et les compléments de rémunération sont intéressants afin de motiver les salariés à réaliser davantage de tournées. Pour ce qui est des avantages aux employés, différentes primes existent dans certaines sociétés afin de les motiver.

Carrière, qualification et formations

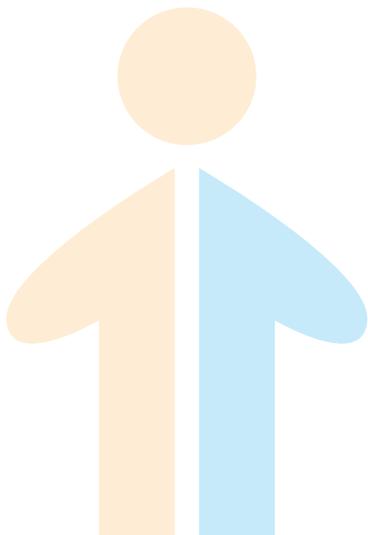
Des employés bien qualifiés sont la clé du succès d'une entreprise. Dans ce contexte, les qualifications doivent être à jour pour connaître l'évolution du comportement des clients afin d'y répondre en conséquence, par exemple. De l'avis des employés, il est important de pouvoir maintenir l'employabilité des travailleurs et de s'assurer que leurs compétences sont en parfaite adéquation avec leurs fonctions.

En matière de formation continue, on peut généralement affirmer que les sociétés européennes de transports publics urbains appliquent une formation continue pour les conducteurs de bus en se basant sur la directive 2003/59/CE de l'UE relative à la qualification initiale et continue et à la formation périodique. Dans la plupart des cas, les employeurs financent la formation, mais il arrive parfois que les conducteurs eux-mêmes doivent la cofinancer. L'État ou les autorités régionales ne fournissent un soutien financier que dans quelques cas.

En Allemagne, l'apprentissage constitue une option permettant de recruter du nouveau personnel jeune. Le système prévoit la fréquentation d'une école professionnelle deux fois par semaine sur une période de trois ans à trois ans et demi, tout en apprenant un métier dans une société les autres jours de la semaine. Cette combinaison d'enseignement théorique et pratique (apprentissage professionnel double) aide de nombreux jeunes à apprendre des tâches minutieuses et à acquérir des connaissances de base. S'ils sont embauchés par la suite, les sociétés font des économies de temps et d'argent lors de l'étape de familiarisation des apprentis avec leur emploi. Les apprentis du secteur reçoivent un enseignement professionnel dans trois domaines d'activité professionnelle : les activités commerciales, les activités techniques et les activités de services.

En ce qui concerne le personnel de conduite, des formations initiales entre autres sont proposées en collaboration avec un institut de formation et de développement externe. En Finlande, la formation en école professionnelle destinée aux jeunes dure généralement trois ans, et deux à trois ans en apprentissage. Pour ce qui est de la formation professionnelle des conducteurs en Bulgarie, ils doivent pour la plupart suivre une formation théorique et une formation pratique de six mois chacune. Une fois la formation terminée et l'examen réussi, ils occupent le poste d'assistant pratique des conducteurs. Ce n'est qu'après ce processus qu'ils sont autorisés à conduire des trolleybus ou des tramways.

Si l'on considère les hommes et les femmes séparément, il existe des différences en faveur des employés de sexe masculin pour les diplômes de « premier cycle de l'enseignement secondaire » et d'« enseignement professionnel initial ». Cependant, les différences restent faibles. Il convient de signaler que, par rapport aux hommes, une plus grande proportion d'employées (10,5 %) sont titulaires d'un diplôme universitaire (hommes : 5,8 %). Par conséquent, la qualification des femmes est souvent meilleure que celle des hommes. Il est donc d'autant plus surprenant qu'elles soient si peu représentées dans les postes supérieurs ou de direction. Si elles mettent en œuvre des mesures visant à soutenir la carrière et à promouvoir les femmes, les sociétés peuvent s'attaquer plus efficacement à cet aspect de la qualification des femmes, d'une part, et à leur faible présence dans certains postes, d'autre part.





Dans la plupart des sociétés, il n'existe pas de distinction particulière entre les offres de formation faites aux hommes et aux femmes. À l'exception d'une société (BVG, Berlin), où des formations spéciales pour les femmes (cours de langue, formation sur les applications) sont proposées, les sociétés n'offrent pas de cours de formation spécifiques pour les employées tout simplement parce que la plupart ne font pas la distinction entre les sexes concernant les offres de formation. C'est pour cette raison que la majorité des entreprises ne proposent pas de cours ou de formations fonctionnelles qui permettraient d'améliorer les compétences personnelles ou de traiter les questions d'égalité hommes-femmes. Différentes possibilités s'offrent aux employés qui souhaitent faire carrière dans leur société. La plus fréquente, toutefois, est la carrière de gestion verticale classique. L'amélioration de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes signifie également que l'évolution de carrière des femmes est possible, que ce soit dans des carrières de gestion classiques ou dans des carrières horizontales comparables, avec du personnel, des questions spécifiques ou des projets sous leur responsabilité.

Des différences considérables sont apparues entre les sociétés et les femmes interrogées dans le cadre du projet concernant les possibilités et les désirs de progression de carrière des employés. Aucun modèle ni aucun parcours de carrière particulier ne se dégage lorsque l'on s'intéresse aux possibilités d'évolution de carrière des femmes. Dans la plupart des cas, aucun parcours de carrière n'est fixé mais il existe des instruments tels que des plans de relève. Même s'il arrive parfois qu'aucune femme ne soit représentée dans de tels programmes, on considère que seule la qualification et non pas le sexe est un facteur décisif pour être accepté. Les représentants des sociétés ont estimé que l'établissement de parcours de carrière clairs et d'opportunités spécialement adaptées aux femmes peut en attirer davantage dans les sociétés de transport public urbain, afin que cela puisse avoir une influence sur le recrutement.

Dans de nombreuses sociétés, des entretiens sur l'évolution de carrière ont lieu régulièrement. Ils se déroulent généralement une fois par an et sont proposés à tout le personnel. Dans certains pays, il est obligatoire de réaliser un entretien annuel d'appréciation, personnel et périodique, entre l'employé et le supérieur hiérarchique. De nombreuses femmes employées dans toutes les sociétés que nous avons rencontrées souhaiteraient connaître régulièrement l'appréciation de leur supérieur et que la communication se fasse de manière transparente. Beaucoup d'études dans d'autres secteurs ont livré des résultats comparables.

Nous avons abordé un sujet très controversé : le quota de femmes. Lors des entretiens avec des femmes employées, le nombre de femmes en faveur et opposées à cette proposition est plutôt équilibré. On retrouve les schémas d'opinions similaires, comme le fait que les femmes en faveur du quota comptent généralement de nombreuses années d'expérience professionnelle. Les femmes ayant suivi des études supérieures tendent également à faire partie des personnes en faveur du quota. Les avis sont équilibrés parmi les conductrices de bus. Les femmes opposées au quota sont généralement jeunes et sûres d'elles.

Cependant, dans n'importe quel secteur, la décision des quotas ne peut pas faire l'objet d'une légitimation de la part des partenaires sociaux. Leurs activités visant à faciliter l'accès des femmes à une carrière dans une société, de manière à la fois libératoire et obligatoire, ne peuvent s'exprimer que par un appel à l'action volontaire des parties concernées dans les sociétés. Il faut garder à l'esprit que chaque décision conduisant à la fixation de quotas est de nature politique. En conséquence, les quotas ne peuvent être proposés que par des instances politiques, en l'occurrence le Parlement européen et le Conseil européen (conformément aux recommandations de la Commission européenne). Si l'on arrive à une telle solution, les partenaires sociaux travailleront ensemble sur les moyens de la mettre en œuvre. Des objectifs chiffrés, basés sur les politiques et les stratégies des sociétés, sont possibles, y compris en l'absence de stratégie politique européenne ou nationale officielle. La condition préalable aux objectifs chiffrés des sociétés est la suivante : l'égalité hommes-femmes doit être une question centrale de leur mission et, par conséquent, elles doivent mettre en œuvre cet engagement de façon stratégique.

Recrutement

Il existe plusieurs raisons de recruter plus de femmes. L'une des plus importantes, compte tenu de l'évolution démographique, a déjà été abordée. Il existe de nombreux autres arguments en faveur de l'emploi de femmes en termes qualitatifs également. L'aspect de la qualification des femmes par rapport à leur conduite, qui est souvent mieux perçue et mieux jugée (plus attentive, plus sensible et plus raisonnable) que celle des conducteurs hommes, n'a pratiquement pas été soulevé par les enquêtes menées jusqu'ici auprès des clients. Cependant, cela pourrait être une possibilité à l'avenir.

Les sociétés interrogées ont répondu que, jusqu'à présent, elles ne font pas de distinctions entre les outils de recrutement des femmes et ceux des hommes. En outre, la plupart des outils sont utilisés pour tous les niveaux et toutes les professions. Seule une petite partie des sociétés s'adressent en particulier aux cadres ou à d'autres groupes cibles.

Dans ce contexte, il est intéressant de noter que 57,1 % des sociétés ont affirmé qu'elles voulaient encourager l'emploi des femmes, mais seules 29,4 % proposent des formations spécifiques destinées aux recruteurs, pour qu'ils soient au courant de cette volonté, et aux directeurs, qui prennent les décisions concernant le personnel, par exemple. Bien qu'il n'existe généralement pas de stratégie ou de campagne pour le recrutement de plus de femmes, nécessaire à l'augmentation de la part des femmes (indépendamment des stéréotypes de sexe), les employés de sexe féminin peuvent jouer le rôle de catalyseur de nouvelles embauches de femmes. Pour de nombreuses sociétés, un membre de la famille qui travaille déjà dans la société représente encore une importante source de recrutement. Cela signifie que l'employeur est souvent recommandé aux membres de la famille. Les jeunes femmes constituent également un potentiel considérable pour le recrutement de main-d'œuvre féminine. C'est notamment le cas des jeunes femmes qui ne savent pas ce qu'elles veulent faire après le collège ou le lycée ; elles hésitent, par exemple, entre suivre une formation en alternance ou commencer des études. Si l'on se soucie de ces femmes tôt dans leur scolarité, les chances de les encourager à travailler dans le secteur des transports publics urbains semblent plus grandes.

Nous avons déjà indiqué que l'image du secteur des transports publics urbains implique la perception d'un secteur dominé par les hommes. Les actions de communication et de promotion spécifiques qui mettent en avant les aspects positifs du secteur, comme la sécurité de l'emploi, doivent être améliorées afin d'attirer les femmes. En outre, ce secteur a une image plutôt démodée et conservatrice. C'est pourquoi les sociétés du secteur ne comptent pas parmi les employeurs potentiels retenus par les candidats à un emploi. Le secteur des transports publics ne joue pratiquement aucun rôle dans la conception qu'ont les jeunes d'un futur employeur. De plus, les salaires du secteur sont perçus comme désavantageux comparés à ceux des autres secteurs, au moins dans certains pays. Qui plus est, de nombreuses professions du secteur sont inconnues des jeunes. La réalisation de campagnes spéciales pourrait se révéler utile pour combattre ces inconvénients de manière stratégique.

Les campagnes ou les projets destinés à attirer de jeunes employés potentiels dans le secteur technique en Allemagne sont appelés « activités MIST », car elles ont pour but de faire la promotion des Mathématiques, de l'Informatique, des Sciences naturelles et des Techniques du secteur auprès du personnel potentiel. De plus, la « journée des filles » qui a lieu tous les ans en Allemagne, et à laquelle les sociétés peuvent participer, a pour but d'encourager les filles et les jeunes femmes à apprendre des professions techniques. Ces activités peuvent s'ajouter à la volonté d'embaucher du personnel féminin. Le « programme d'emploi des femmes » mis en place dans l'une des sociétés rencontrées, par exemple, a pour objectif d'attirer plus de femmes à proposer leur candidature à un poste dans le secteur afin d'accroître leur part dans le personnel. Ce programme se base sur une loi régionale qui inclut l'égalité hommes-femmes et définit l'obligation des sociétés d'analyser la structure de l'emploi et les éventuelles fluctuations des employés dans la société.

Un consensus apparaît suite aux entretiens avec les employés de sexe féminin : les sociétés doivent développer plus de mesures de marketing et de communication avec le recrutement pour ligne de mire. Il a été suggéré, par exemple, que les employées peuvent présenter leur travail dans les écoles afin d'éliminer les inquiétudes et les stéréotypes existants au sujet du secteur et de ses professions.

De nombreuses sociétés collaborent avec des institutions externes comme des centres d'emploi, des écoles et des universités pour le recrutement. Dans certaines villes, il a été exprimé que la majorité des femmes ne sollicitent pas de travail dans le secteur des transports publics urbains. Le secteur du commerce de détail, par exemple, connaît une forte demande de la part des femmes et semble souvent leur paraître plus attrayant.

En conclusion, il existe de nombreuses possibilités de coopérer avec les agences pour l'emploi régionales ou locales, les universités et les écoles afin de donner envie aux jeunes femmes de travailler dans le secteur des transports publics. Le choix du mode de coopération dépend dans tous les cas des structures locales, des stratégies de la société et des candidats potentiels.

4) Perspectives futures de l'emploi des femmes

Mises à part les sociétés et les villes visitées dans le cadre du projet WISE, il existe des exemples de sociétés qui ont mis en application des mesures pour l'emploi des femmes avec succès.

Dans une ville allemande, la société de transports publics urbains qui a également répondu au questionnaire WISE de l'étude quantitative, a augmenté sa part totale de femmes pour atteindre 30,6%, avec 33,05% de conductrices et plus de 20% de femmes employées dans des départements techniques comme la maintenance et l'infrastructure (chiffres de décembre 2010). Dans cette société, une approche stratégique volontaire de l'égalité hommes-femmes, comprenant l'intégration de cette question dans la mission de l'entreprise et la définition de mesures uniques, a été mise en place et menée à bien.

Dans une autre société de France, dont le représentant avait été invité à l'une des réunions du comité de pilotage de WISE, la part des femmes aux postes d'opératrices et de cadres pourrait être augmentée. De plus, un objectif de recrutement de 10% y est fixé pour les départements sous ce seuil. Cet objectif s'accompagne d'une campagne de favorisation de la diversité lors du recrutement d'opérateurs et de cadres, ainsi que d'actions de communication dans les écoles secondaires avant le choix de l'orientation professionnelle des élèves. D'autres mesures d'entreprises incluent la création d'un observatoire de la diversité avec des échanges de bonnes pratiques entre les départements et le lancement d'un réseau social des femmes du secteur de la maintenance ferroviaire. Ces exemples montrent que les sociétés peuvent jouer un rôle actif dans la promotion de l'égalité hommes-femmes et la réduction des obstacles à l'emploi des femmes. Il est possible de donner un élan positif au développement futur sur le long terme des sociétés européennes du secteur en matière d'égalité hommes-femmes, en collaboration avec les partenaires sociaux.



Afin de poursuivre le projet WISE, les partenaires sociaux UITP et ETF recommandent d'utiliser les résultats du projet afin d'initier une discussion plus large et plus approfondie entre les sociétés de transports européennes, leurs associations et leurs syndicats. Le but est de discuter conjointement des mesures proposées et de les valider ainsi que de définir les autres champs d'activité, qui aideront à augmenter encore la part des femmes employées. En guise de lancement, l'UITP et l'ETF proposent de tenir une conférence intitulée « L'emploi des femmes et la politique d'égalité des sexes dans les sociétés européennes de transport public », qui aura lieu au printemps 2013.

CONTACTS / ADRESSES

Organisation du projet



VDV-Akademie e.V.

M. Michael Weber-Wernz,
Mme Andrea Dinkelmann
Kamekestr. 37-39
Cologne
Allemagne
weber-wernz@vdv.de, dinkelmann@vdv.de

External Expertise



Gesellschaft für betriebliche
Zukunftsgestaltungen mbH

Prospektiv – Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH

M. Gereon Stock
Friedensplatz 6
44135 Dortmund
Allemagne
stock@prospektiv-do.de

Partenaires sociaux européens



UITP – Union internationale des transports publics

M. Jean Dekindt
Rue Sainte-Marie, 6
B-1080 Bruxelles
Belgique
jean.dekindt@uitp.org



ETF – Fédération européenne des travailleurs des transports

Mme Sabine Trier
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11
B-1000 Bruxelles
Belgique
s.trier@etf-europe.be



Avec le soutien de l'Union européenne