

PLAN SECTORIEL MIXITÉ TRANSPORTS

Préambule

- L'initiative ministérielle
- Les enjeux de la mixité
- Les enjeux de la mixité dans les branches du transport

Article 1 : Contexte et objectifs du plan

Article 2 : Diagnostic partagé et priorités d'actions

Article 3 : Engagements pour la mixité

Article 4 : Contribution de la formation initiale, continue

Article 5 : Actions demandeurs d'emploi

Article 6 : Faciliter l'intégration dans l'entreprise

Article 7 : Déclinaison territoriale et association des Conseils Régionaux

Article 8 : Gouvernance Bilan / Suivi

Article 9 : Communication

Signataires

PRÉAMBULE

L'INITIATIVE MINISTÉRIELLE

2014 : Année de mobilisation

Le gouvernement a décidé de faire de l'année 2014, l'année de la mixité des métiers. L'objectif est que d'ici 2025 un tiers des métiers deviennent mixtes (contre 12 % aujourd'hui).

Le ministère des Droits des femmes, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports lance une démarche nationale en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle au sein de 10 secteurs d'activités clés.

Branche par branche, le ministère en collaboration avec les branches professionnelles et les OPCA portent 10 plans sectoriels pour agir sur la mixité des métiers dans des secteurs à la fois « non-mixtes » mais surtout porteurs d'emplois.

Ces plans d'actions s'inscrivent dans un cadre global construit autour d'objectifs précis et contractualisés. En outre, les conventions donnent aux initiatives locales connaissant un certain succès, une visibilité nationale, nécessaire pour promouvoir la mixité.

Le ministère des Droits des femmes, le secrétariat d'État aux Transports, à la Mer et à la Pêche, et les présents signataires entendent activer les leviers nécessaires pour la promotion de la mixité, en agissant sur les représentations genrées de certains métiers de la formation initiale à la formation continue.

La présente convention concerne les métiers des transports. Elle mobilise les branches du transport de marchandises, transport urbain et interurbain de voyageurs, transport public urbain, transport maritime et l'OPCA Transports.

Pour progresser vers la mixité, les partenaires engagés, issus du secteur des transports, entendent mener une action transversale agissant tout au long de la vie : au moment de la scolarisation, de l'orientation, des choix et de la carrière professionnelle.

LES ENJEUX DE LA MIXITÉ

La mixité, un enjeu sociétal pour les individus comme pour les entreprises

- **Changement des mentalités dans la société** : rôles dans la famille, priorités entre les temps de vie
- **Changement dans le rapport au travail et à l'entreprise** : la recherche d'égalité entre homme et femme, de mieux-être au travail

La mixité, un enjeu économique pour les entreprises et les salarié(e)s

- **Responsabilité sociétale** : rendre compte des impacts sociaux et environnementaux d'une activité, remplir les critères des marchés publics...
- **Enjeux juridiques** : répondre et anticiper les contraintes législatives et réglementaires, diminuer le risque
- **Enjeux concurrentiels** : faire de la mixité une politique managériale, un atout commercial, véhiculer un label managérial positif
- **Enjeu de dialogue social** dans un contexte où les marges de manœuvres économiques sont étroites
- **Enjeux démographiques** : face aux difficultés de recrutement, des déséquilibres de la pyramide des âges, de turn-over, d'attractivité des talents, la mixité apparaît comme un véritable levier d'emploi

LES ENJEUX DE LA MIXITÉ DANS LES BRANCHES DU TRANSPORT

Les effectifs féminins ont augmenté de 1,1 % en 2012, ce qui représente 1 300 femmes supplémentaires. La proportion de femmes s'est particulièrement accrue de 1,4 point chez les prestataires logistiques, du fait que leur nombre a augmenté de 6 % quand celui des hommes a baissé de 1 %. (Cf. *Rapport 2013 – OPTL Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique*)

TRANSPORT PUBLIC URBAIN

La part des femmes a augmenté de près de quatre points depuis 10 ans : en 2013, 18,4 % des effectifs des entreprises de transport urbain de voyageurs sont des femmes, contre 14,5 % en 2004. Le secteur des transports urbains poursuit donc sa féminisation, constante et mesurée depuis 10 ans.

En 2013, 16,3 % des conducteurs sont des femmes, contre 16 % en 2012. Comme les années précédentes, la seule catégorie professionnelle où les femmes sont majoritaires est celle des employé(e)s, dont elles représentent 58,5 %. Il s'agit également de la seule catégorie où la proportion de femmes diminue en 2013 (elles étaient 59 % en 2012 (Cf. *Chiffres bilan social 2013 UTP*)).

TRANSPORTS DE VOYAGEURS

24 370 femmes exercent un emploi dans le transport routier de voyageurs (soit 20 %) du total des femmes dans le secteur du transport routier (121 680 femmes).

Le transport routier de personnes emploie 80 % des 43 500 conductrices de la branche, dont 17 820 dans le transport routier de voyageurs soit 23 % des effectifs de conduite). (*Rapport 2013 – OPTL Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique*)

TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES ET DÉMÉNAGEMENT

Seulement un dixième des emplois de la conduite est exercé par des femmes, et cette proportion tombe à moins de 3 % pour la conduite de véhicules de transport routier de marchandises : 8 300 femmes à ce poste.

Tous métiers et branches confondus du transport, une femme sur cinq occupe un poste de cadre ou technicien/agent de maîtrise, contre un homme sur dix. Les emplois les moins féminisés dans la branche sont des emplois d'ouvrier. (*Rapport 2013 – OPTL Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique*)

TRANSPORT MARITIME

La féminisation des marins actifs s'accroît depuis 10 ans : le pourcentage de femme passant de 3,8 % en décembre 2003 à 5,3 % en décembre 2012.

Les femmes représentaient 5,9 % des marins en activité le 01/08/2012.

Avec 8,6 % de femmes, les marins au commerce sont globalement plus féminisés que ceux à la pêche, qui ne comptent que 3,5 % de femmes.

Les femmes marins occupent principalement des emplois dans l'hôtellerie. (*Enim : le régime social des marins / Les femmes marins – Version du 04/04/2013*)

L'emploi sédentaire est en globalité réparti équitablement entre les femmes et les hommes. L'emploi de cadres dans les entreprises comprend une part non négligeable d'anciens marins. De fait, un tiers des cadres dans les entreprises est féminin.

Le présent plan amorce un objectif de progression quant à la féminisation des métiers du secteur. Pour cela, les fédérations professionnelles s'engagent à accompagner les entreprises partenaires pour obtenir des objectifs concrets au sein de leur secteur.

ARTICLE 1 : CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PLAN

Les décisions adoptées dans ce plan d'actions ont pour objet d'encourager la diversification des choix professionnels des jeunes filles/garçons, favoriser le recrutement dans les métiers relevant des branches signataires, pour lesquels ont été diagnostiqués des déséquilibres entre les femmes et les hommes, pour établir une égalité professionnelle effective au sein des entreprises.

Les expérimentations permettent de répondre aux objectifs suivants :

- Faciliter l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur des transports en travaillant sur les représentations sexuées associées à certains métiers : ex : conduite, navigation, maintenance, exploitation, manutention.
- Sensibiliser les entreprises à l'intérêt de promouvoir la mixité dans le recrutement. Pour cela les partenaires s'engagent à accompagner les employeurs et les directions des ressources humaines vers une meilleure prise en compte de la mixité et de l'égalité professionnelle dans la stratégie de recrutement de l'entreprise.
- Accompagner et outiller les entreprises dans la mise en œuvre des évolutions nécessaires favorable à la mixité en entreprise. Il s'agit de faciliter l'intégration des nouveaux salarié(e)s, notamment en améliorant les conditions de travail et d'accueil au sein de l'entreprise.
- Mettre en conformité la réglementation sociale des salarié(e)s femmes et hommes en situation particulière : jeunes sans qualification ou de faible niveau de qualification, femmes et/ou hommes en situation de reconversion professionnelle, femmes enceintes.
- Outiller les entreprises et veiller au respect de l'égalité professionnelle en matière de politique salariale, de formation, de promotion et d'équilibre des temps de vie au cours de l'évolution professionnelle.
- Favoriser l'échange de bonnes pratiques sur les thématiques de la mixité et l'égalité professionnelle dans les métiers du transport routier de marchandises, le transport collectif interurbain de voyageurs, le transport maritime, le transport urbain. L'OPCA-TRANSPORTS et les fédérations professionnelles travailleront conjointement à l'élaboration d'un kit égalité recueillant les bonnes pratiques de ses entreprises adhérentes.

ARTICLE 2 : DIAGNOSTIC PARTAGÉ ET PRIORITÉS D'ACTION

Le secteur des transports affiche un taux de mixité en progression, toutefois les fédérations signataires de la présente Convention souhaitent poursuivre leurs efforts en matière de mixité et d'égalité professionnelle. Les fédérations professionnelles entendent valoriser la mixité du secteur en agissant sur deux leviers distincts : la féminisation des métiers dits masculins mais également de faire une place aux hommes dans les métiers actuellement réservés aux femmes (ex : métiers de service liés à l'accueil des voyageurs pour les hommes, métiers de la conduite pour les femmes).

Dans le transport maritime, bien que les femmes et les hommes bénéficient d'un statut et d'une rémunération identiques, la part des femmes dans les effectifs de marins est sous-représentée. De la même façon, les métiers de la conduite pour le transport de marchandises, le transport collectif interurbain de voyageurs et le transport urbain sont majoritairement occupés par des hommes tandis que les effectifs des métiers liés à l'exploitation sont quant à eux davantage féminisés.

Les fédérations partenaires, l'OPCA-TRANSPORTS et l'État souhaitent impulser des actions communes afin d'orienter les entreprises vers la mixité et l'égalité professionnelle :

- Favoriser, promouvoir la mixité au moment de l'orientation scolaire, lors du recrutement et de l'intégration des collaborateurs dans les entreprises.
- Informer, sensibiliser les entreprises aux enjeux liés à l'égalité professionnelle ainsi qu'au cadre légal en matière d'embauche, de conditions de travail, de rémunération effective, d'articulation des temps de vie, de classification, de formation, de qualification et de promotion professionnelle.

Les signataires établissent un diagnostic commun pour répondre à deux enjeux majeurs :

- L'enjeu économique lié à la démarche d'égalité professionnelle : les progrès dans le domaine de la mixité des métiers sont devenus indispensables pour améliorer notre compétitivité. La faible mixité de certains métiers réduit le potentiel de compétences et d'expériences disponibles sur le marché du travail. De nombreuses études menées par la Commission Européenne et l'OCDE montrent que l'augmentation du taux d'emploi des femmes est un facteur de compétitivité. La France gagnerait 0,5 point de croissance supplémentaire par an grâce à l'annulation du taux d'écart d'emploi.
- La mixité des métiers est également un enjeu sociétal, il permet aux femmes d'aspirer aux mêmes professions que les hommes et donc d'éviter une perte de compétences. Il s'agit aussi de permettre aux hommes d'assumer leurs aspirations en choisissant des voies peu communes ou assumées aujourd'hui (déficit d'image de certains métiers ou compétences ne faisant pas l'objet d'une communication en termes de mixité).

ARTICLE 3: ENGAGEMENTS POUR LA MIXITÉ

Les fédérations signataires et l'OPCA-TRANSPORTS s'engagent à :

Mener des actions de sensibilisation des entreprises adhérentes en faveur de l'égalité professionnelle

- Au moment du recrutement, de l'accueil et de l'accompagnement des femmes afin de faciliter l'intégration des collaborateurs dans l'entreprise (vestiaires distincts, tutorat, articulation des temps de vie...)
- Mettre en œuvre des actions de communication pour valoriser et promouvoir les mesures existantes au sein des entreprises.

Les fédérations professionnelles informent et sensibilisent leurs entreprises adhérentes afin qu'elles adhèrent et participent à la démarche de développement de la mixité des métiers du secteur.

Via ses conseillers, l'OPCA-TRANSPORTS promeut le dispositif, et apporte un accompagnement aux entreprises qui le souhaitent pour concourir aux objectifs fixés dans le présent plan.

Cet accompagnement peut se faire dans le cadre des missions de conseil ou dans la mise en œuvre des contrats aidés.

Sensibiliser les organismes partenaires à la démarche de mixité et d'égalité

- Dès l'orientation, les fédérations signataires participeront à la promotion des métiers du transport auprès des jeunes filles et jeunes garçons en particulier dans les collèges (la sécurité routière peut notamment être un moyen efficace pour lutter contre les stéréotypes), afin de transmettre une nouvelle image et une meilleure représentativité des métiers des branches du transport visées par la présente convention.
- Communiquer sur l'accès de tous aux métiers du transport (hommes et femmes) :
 - inviter les prescripteurs de l'emploi (Pôle Emploi, Missions Locales) aux réunions collectives « métiers », aux journées portes ouvertes des organismes de formation.
 - valoriser l'accès des métiers du transport aux jeunes filles et aux jeunes garçons, faciliter les échanges entre les entreprises et les jeunes filles et garçons notamment lors des journées portes ouvertes dans les collèges, lycées professionnels, CFA, Conseils Généraux, Chambres de commerces...
 - sensibiliser les organismes tels que l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL), Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans le Transport Maritime (OPMQ Maritime) et l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans le Transport Urbain (OPMQ du Transport Urbain).

- promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle auprès des organismes de formation, principalement les organismes spécialisés dans les métiers des secteurs signataires du présent plan.

L'État s'engage à :

- Faciliter l'intégration des salariés dans les entreprises des branches signataires de la présente convention : l'État pourra mobiliser, dans le respect des enveloppes budgétaires et des règles d'éligibilité, les contrats de mixité notamment grâce à la mobilisation du réseau des Directions Régionales aux droits des Femmes.
- Mener des actions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle dans les métiers du transport auprès des demandeurs d'emploi en partenariat avec Pôle Emploi : sélection des offres, valorisation des recrutements mixtes dans les secteurs visés par la présente convention, possibilité de mettre en œuvre des POEC (Préparation opérationnelle à l'emploi collective) en partenariat avec le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) et l'OPCA-TRANSPORTS. Ce dispositif permet de former des demandeurs d'emploi sur des métiers pour lesquels des besoins ont été identifiés par les branches professionnelles aux niveaux régional et national.
- Mener une campagne de communication dans le cadre de la stratégie nationale de mixité : utilisation d'un visuel commun à l'ensemble des actions prévues.

ARTICLE 4: CONTRIBUTION DE LA FORMATION INITIALE, CONTINUE

Les fédérations et leurs partenaires s'engagent à réaliser des actions de sensibilisation auprès des jeunes filles/garçons et de leurs familles dans le cadre d'actions réalisées dans des établissements scolaires et universitaires, ou en accueillant des élèves et les équipes pédagogiques dans les entreprises.

Ce travail sera engagé en partenariat avec les organismes de formation de la branche pour faire évoluer les recrutements.

Dans le cadre du service public de l'orientation, les Conseils Régionaux pourront mobiliser les prestations de conseil en évaluation professionnelle. Les régions sont parties prenantes des 3 grands volets de formation professionnelle : la formation initiale (sous et hors statut scolaire), la formation des demandeurs d'emploi et des salariés.

L'enjeu du présent plan est d'associer tous les acteurs, les entreprises, les organismes de formation initiale et continue, les chambres consulaires et les branches professionnelles afin de partager l'objectif d'une plus grande mixité dans le secteur des transports.

ARTICLE 5: ACTIONS DEMANDEURS D'EMPLOI

Pour faciliter la mixité dans les recrutements, les employeurs du secteur font connaître leurs besoins de recrutement à Pôle emploi.

Pôle emploi pourra engager des actions collectives de communication pour faire connaître les offres aux demandeurs d'emploi femmes/hommes. Ces actions associeront les professionnels recruteurs et les signataires du présent plan d'action.

Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi veilleront dans la phase de recrutement à proposer les offres auprès de candidats des deux sexes. Pôle emploi pourra notamment, lorsque des services de présélection auront été négociés localement, mobiliser la méthode de recrutement par simulation pour identifier chez les personnes intéressées par les métiers des transports, les habiletés, et capacités transférables.

Des périodes de mise en situation professionnelle avec pour objectif la reprise de contact avec le monde du travail dans un secteur nouveau, la validation d'un projet professionnel et/ou la sécurisation d'un processus de recrutement pourront être proposées à des entreprises et des demandeurs d'emploi.

Pour chaque offre d'emploi, Pôle Emploi s'engage à chaque fois que possible à promouvoir auprès des entreprises, l'ouverture à des candidatures issues des deux sexes.

Pôle Emploi pourra mobiliser l'ensemble de ses prestations, et notamment les actions de formation préalables au recrutement, les préparations opérationnelles à l'emploi, individuelles et collectives ainsi que le plan de formation prioritaire.

ARTICLE 6 : FACILITER L'INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE

L'arrivée d'hommes et de femmes, dans des communautés de travail composées de salariés de l'autre sexe peut poser des problèmes d'intégration dans l'entreprise. Pour répondre aux obligations des prescriptions du code du travail, l'entreprise doit s'engager le cas échéant à améliorer l'aménagement des sanitaires et des vestiaires afin de veiller à la promotion de la mixité au sein de sa structure.

Une réflexion peut être également envisagée sur la nature des postes dits « masculins » afin de supprimer toutes les dimensions qui peuvent agir comme un frein au recrutement des femmes, et dont l'évolution, ou la suppression, profite à tous les salarié(e)s.

Pour cela, les signataires, engageront une réflexion sur les conditions d'accueil des femmes/hommes, allant de l'intégration au collectif de travail, à l'aménagement des postes de travail. Ce travail permettra d'établir des bonnes pratiques et des outils qui seront ensuite diffusés aux entreprises.

Pour accompagner le secteur dans ces travaux, et plus particulièrement les entreprises, dans la mise en œuvre des évolutions nécessaires, l'État pourra mobiliser, dans le respect des enveloppes budgétaires et des règles d'éligibilité, les contrats mixité. Ce contrat de mixité peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par des hommes. Il vise à financer des actions ayant pour but de participer à la promotion, à la sensibilisation ou à la formation à l'égalité professionnelle.

L'OPCA-TRANSPORTS et les fédérations patronales favoriseront l'intégration des salarié(e)s grâce au tutorat :

T-TUTORAT, l'un des T-Services proposés par l'OPCA-TRANSPORTS, met en place un programme de formation à distance avec possibilité de compléter la formation via des modules individualisés. Cette formation, de qualité, est assurée par le GIP FCIP de Bourgogne. Des cours modulables sont conçus et proposés pour l'enseignement à distance. Une équipe pédagogique (conseiller, référent, accompagnateur) reste toujours à l'écoute des salarié(e)s formé(e)s.

L'OPCA tend à valoriser ce service pour développer le transfert des savoir-être et savoir-faire entre les tuteurs et les stagiaires.

La mise en place de la formation T-TUTORAT (e-learning), à l'initiative de l'OPCA-TRANSPORTS, a renforcé ce vecteur d'intégration.

Enfin, les signataires s'engagent à sensibiliser et à accompagner les entreprises du secteur afin d'assurer l'égalité professionnelle en réponse au cadre légal : l'OPCA-TRANSPORTS, les fédérations professionnelles en lien avec les Délégations régionales

aux Droits des femmes et les Conseils Régionaux permettront aux entreprises du secteur de réaliser un diagnostic préalable, intégrant le rapport de situation comparée, afin de répondre à l'ensemble des obligations légales en matière d'égalité professionnelle et d'intégrer une démarche de mixité et d'égalité professionnelle. Ce diagnostic permet à l'employeur et aux instances de représentation du personnel de se fixer des objectifs de progression en la matière. Ce rapport annuel est un outil de négociation collective, obligatoire pour les entreprises de plus 50 salariés.

ARTICLE 7 : DÉCLINAISON TERRITORIALE ET ASSOCIATION DES CONSEILS RÉGIONAUX

Le présent plan d'actions sera mis en œuvre par les signataires dans chaque région, dans l'année suivant la signature du présent plan grâce à la délégation régionale des fédérations dans les territoires, les Conseils régionaux, les Délégations Régionales aux Droits des Femmes (DRDFE).

Les fédérations professionnelles nationales pourront également bénéficier d'une représentation régionale grâce aux seize délégations régionales de l'OPCA-TRANSPORTS.

Dans le cadre de la présente convention, toutes les actions réalisées en région, seront éligibles au Fonds Social Européen (FSE) et pourront le cas échéant bénéficier d'un abondement du fonds européen. L'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité de l'Union européenne : des fonds peuvent être mobilisés par les préfets de Région et le Président du Conseil Régional pour la mise en place de ces plans d'actions.

Le programme « Compétitivité régionale et Emploi » a vocation à accompagner les entreprises aux changements structurels en faveur de la mixité. Des aides sont apportées pour le financement de formation et l'aménagement des postes de travail prioritairement aux TPE et PME.

Enfin, grâce à la mise en œuvre des Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle par le Ministère, neuf régions françaises ont déjà engagé un travail d'accompagnement pour favoriser l'égalité professionnelle. Dès à présent, le ministère encourage les fédérations et les régions à rallier ces conventions territoriales avec les actions conventionnées dans le présent plan sectoriel afin de bénéficier d'une meilleure envergure pour les sollicitations financières auprès du FSE.

ARTICLE 8 : GOUVERNANCE BILAN/SUIVI

Le présent plan est conclu pour une durée de trois ans.

Le suivi du présent plan d'action est assuré dans le cadre d'un comité de pilotage associant l'ensemble des signataires.

Le comité de pilotage prévoit une évaluation des actions menées dans le cadre du plan d'action sectoriel mixité notamment par une évaluation des conventions de mixité signées en territoire avec les Directions Régionales aux Droits des Femmes (DRDFE), la mesure de la progression des actions menées dans les différentes régions dans la continuité du plan.

Un comité de pilotage annuel est prévu dans le cadre de la gouvernance et la mise en œuvre du présent plan.

ARTICLE 9 : COMMUNICATION

Afin de créer une véritable prise de conscience collective sur les enjeux de la mixité, une campagne nationale de communication sera engagée, dans l'axe de la stratégie nationale de la mixité lancée au début de l'année 2014.

Elle s'adressera à l'ensemble de la population et en premier lieu aux acteurs concernés par cette problématique : les jeunes, les familles, les équipes éducatives, les entreprises, etc.

Le contenu de la campagne reste à déterminer avec les partenaires, elle sera diffusée par les médias traditionnels (TV, radio et affichage) et par les réseaux sociaux au niveau national mais également relayée pas les territoires concernés par la présente convention.

Un logo commun sera utilisé comme élément fédérateur.

SIGNATAIRES

 <p>FNTR, Fédération Nationale du Transport Routier</p>	
 <p>OTRE, Organisation des TPE et PME du transport routier</p>	
 <p>TLF, Union des Entreprises de Transport et de la Logistique</p>	
 <p>UNOSTRA, Union Nationale des organisations syndicales des transports routiers automobiles</p>	
 <p>CSD, Chambre syndicale du déménagement</p>	
 <p>FNTV, Fédération Nationale des Transports de Voyageurs</p>	

 <p>UTP, Union des Transports Publics et Ferroviaires</p>	
 <p>Armateurs de France</p>	
 <p>Pôle Emploi</p>	
 <p>OPCA-TRANSPORTS</p>	
 <p>Le ministère des Droits des femmes, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports</p>	
 <p>Le secrétariat d'État aux Transports, à la Mer et à la Pêche</p>	