

Diversité de genre Un enjeu majeur pour la branche des TP



Ludmila Heitz
Resp. recrutement, développement et accompagnement des
collaborateurs·trices aux tl





Agenda

- 1. Diversité, inclusion: un enjeu majeur pour les transports publics**
 - a. Faits et chiffres
 - b. Pourquoi s'engager?
 - c. Diversité, inclusion, de quoi parle-t-on?
- 2. Comment développer l'attrait, l'engagement et la fidélisation au sein des TP?**
 - a. Mesurer pour comprendre
 - b. Axes de travail retenus par les tl
 - c. Objectifs et engagements
- 3. Résultats intermédiaires et enseignements**



1) Faits et chiffres

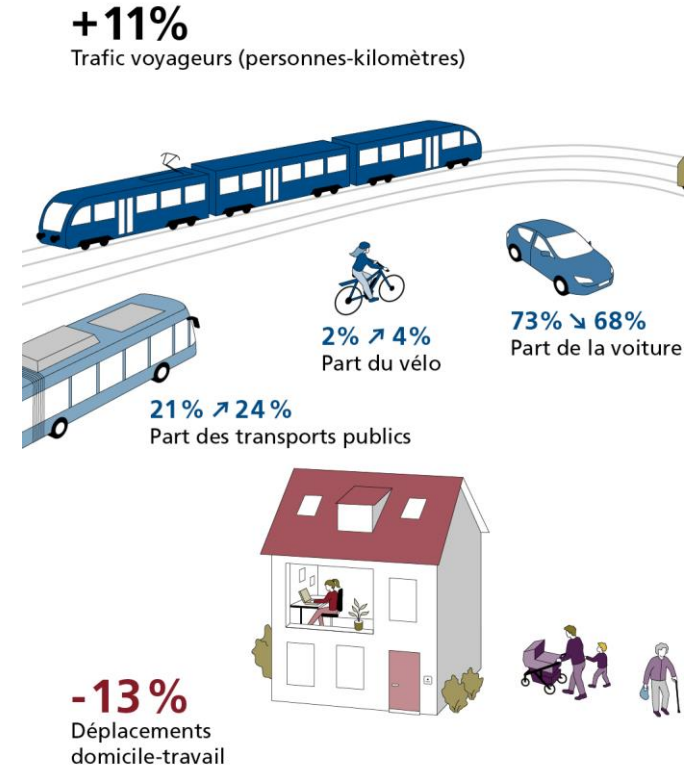
Diversité et inclusion, un enjeu majeur pour la branche des TP



Contexte et prévisions de croissance

Evolution des TP d'ici à 2050*:

- + 21 % pour la population (majoritairement dans les villes)
- **+ 11 % de trafic voyageurs**
- La part modale passe de 20,4 (2017) à 24,4 (2050)
- **Les prestations de transport des TP progressent de 29 %**
- **Recours accru aux transports publics** particulièrement pour les **longues distances**

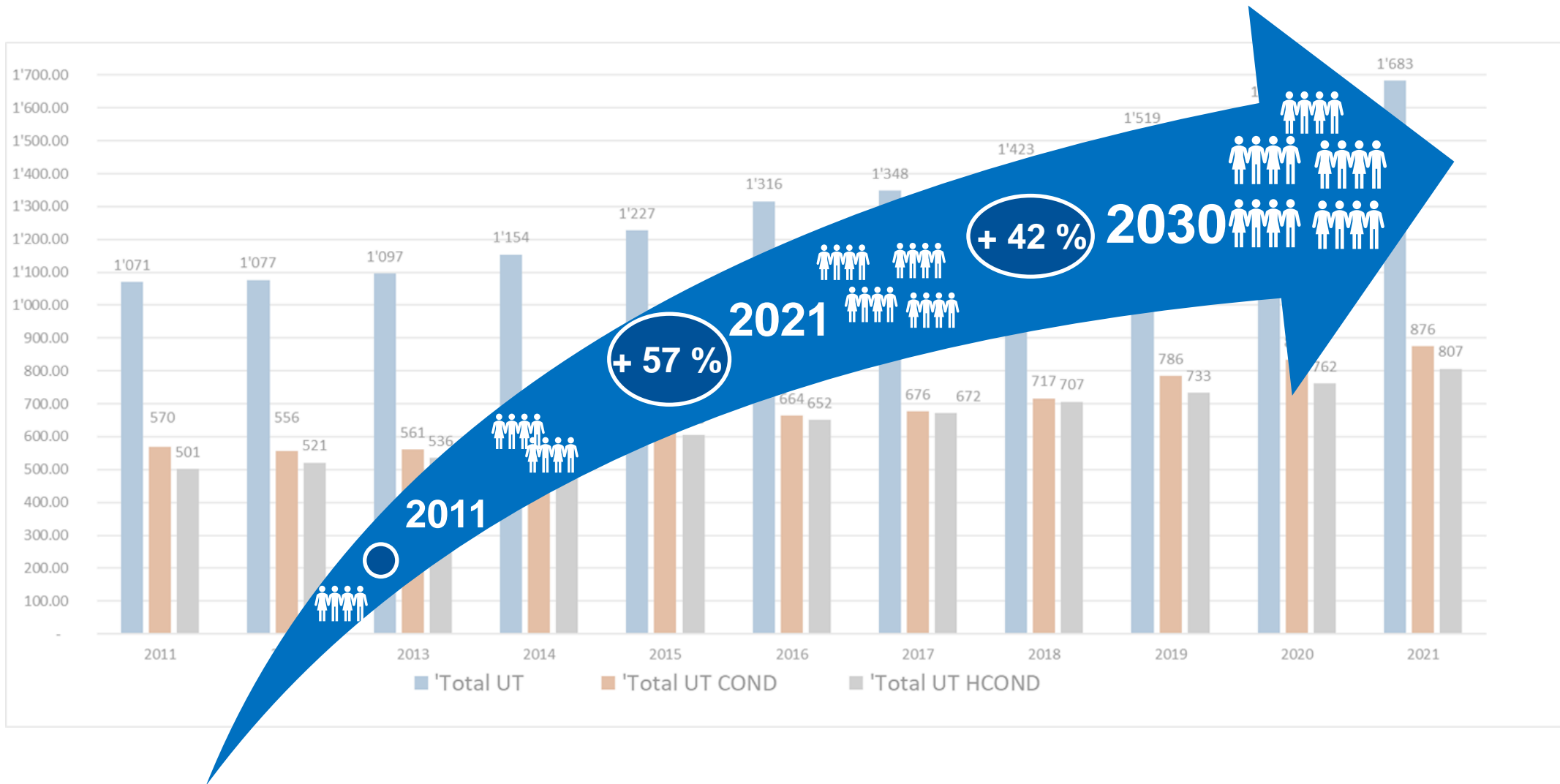


Source: Perspectives d'évolution du transport 2050, Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC).

* Étude réalisée avant la pandémie de Covid-19



Impact pour la branche des TP



Problématiques pour la branche



Population active

- Vieillesse population active
- Compétitivité marché emploi
- Taux de chômage
- Changement rapport au travail



Système formatif

- Spécificité des métiers des TP
- Pénurie profils ingénierie, exploitation
- Délai de latence évolution système de formation



Branche des TP

- Développement offre
- Compétences numériques
- Croissance effectifs
- Vague départs retraite
- Complexité et envergure des projets

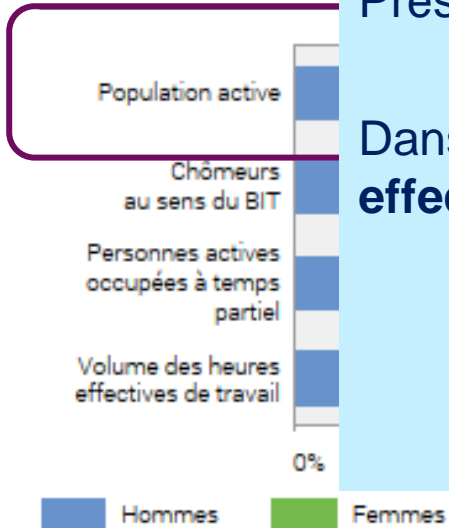
➔ Le bassin d'emploi ne répondra pas aux besoins la branche d'ici à 2030

➔ La branche TP doit **diversifier son vivier de candidatures** pour **attirer davantage de profils** et de **compétences**



Un marché riche, une sous-représentation au sein des TP

Répartition hommes/femmes de la pop. active, des chômeurs au sens du BIT, des pers. actives occupées à temps partiel (au 4^e trimestre 2020 dans les trois cas) et du volume des heures effectives de travail

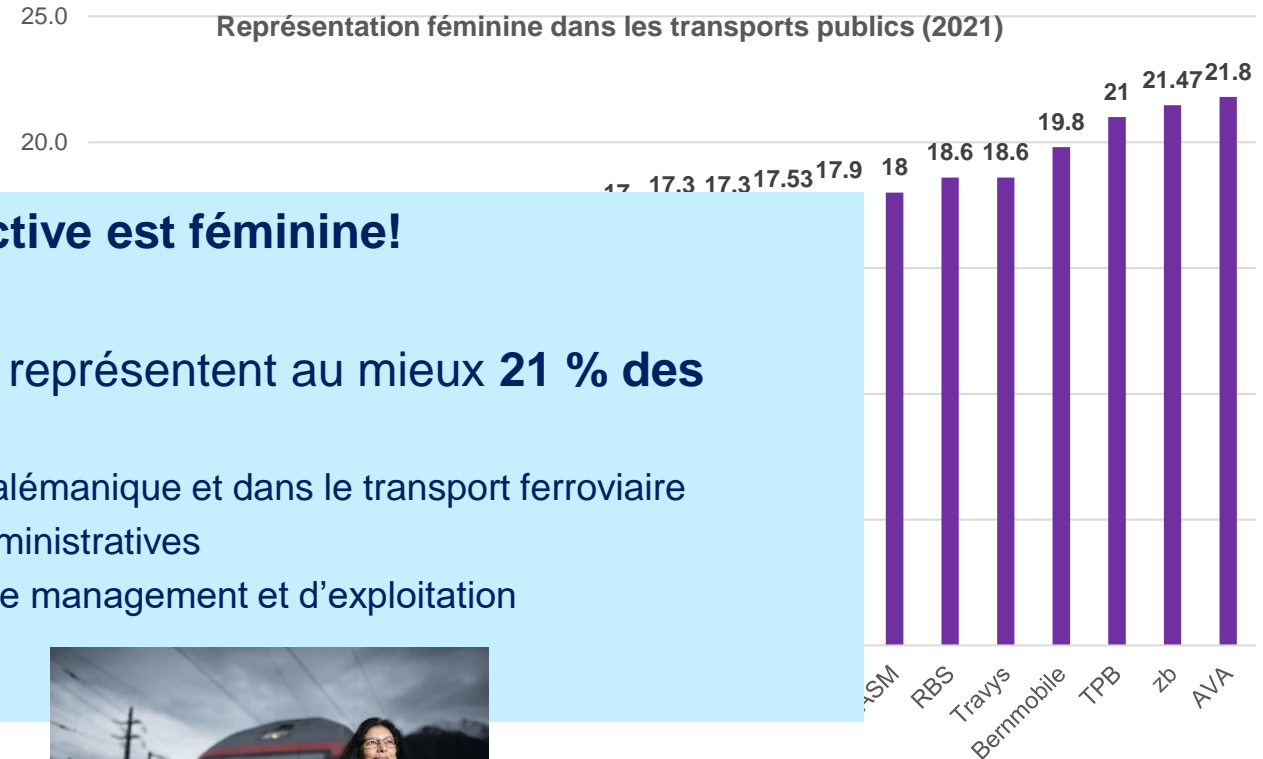


Sources: OFS – SPAO, CHOM-BIT, ESPA, SVOLTA

Près de la moitié de la population active est féminine!

Dans la **branche des TP**, les femmes représentent au mieux **21 % des effectifs**:

- Représentation plus importante en CH alémanique et dans le transport ferroviaire
- Sur-représentées dans les fonctions administratives
- Sous-représentées dans les fonctions de management et d'exploitation





2) Pourquoi s'engager?

**Diversité et inclusion, un enjeu
majeur pour la branche des TP**

Une représentativité insuffisante...



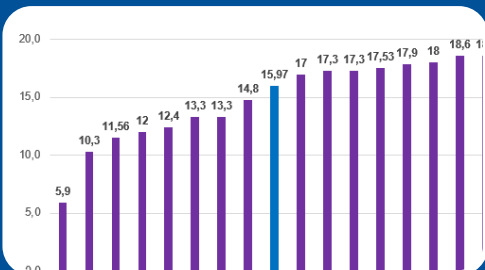
Une clientèle majoritairement féminine

- 61,3 % des femmes ont un abonnement de TP en Suisse
- Aux tl, les femmes représentent:
 - 54 % de la clientèle
 - 60 % des abonné·e·s



Un espace public qui freine l'utilisation des TP*

- 15 % des femmes évitent certaines lignes/horaires par crainte de harcèlement, 2/3 évitent certains arrêts
- 16 % des femmes utilisant le réseau tl ont été victimes de harcèlement sur les 12 derniers mois



Une sous-représentation dans les effectifs**

- 8,5 % de conductrices
- 18 % dans l'encadrement
- 14,3 % dans l'exploitation

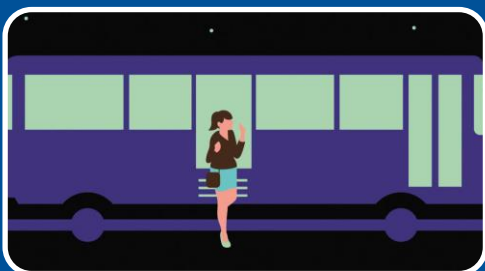
* Études harcèlement de rue à Lausanne – tl 2021

** Effectifs tl - 2021



Renforcer la représentativité des femmes dans les fonctions de terrain:

- augmente leur visibilité et rassure la clientèle féminine
- permet à nos clientes de s'approprier l'espace public
- développe leur utilisation de nos systèmes de transport



Davantage de femmes dans l'ingénierie et l'exploitation:

- assure une meilleure prise en compte des besoins des clientes dans les infrastructures et solutions de transport déployées
- augmente la satisfaction des clientes



La mixité à tous les niveaux:

- renforce l'attractivité de l'employeur
- augmente les candidatures féminines et la diversité des profils
- légitime le discours de l'entreprise en la matière

Un axe de performance et de responsabilité sociale



Développe
l'attractivité
employeur



Booste la
performance



Améliore la
satisfaction
clientèle



Favorise
l'inclusivité

Inclusion, non-discrimination, accès aux transports publics,
pour toutes les catégories de personnes



3) De quoi parle-t-on?

**Diversité et inclusion, un enjeu
majeur pour la branche des TP**

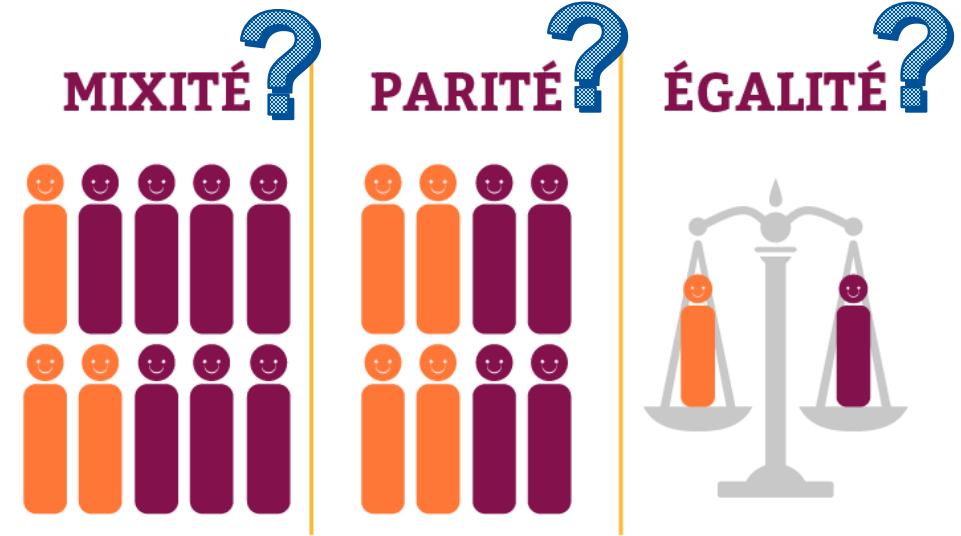
ti Diversité, mixité, égalité...?

La diversité:

- Ce n'est pas uniquement une question d'égalité
- C'est apprécier les différences, promouvoir l'égalité, favoriser la collaboration

La mixité:

- C'est la présence de femmes et d'hommes dans un même métier, sans être forcément paritaire



«La diversité est la capacité d'une entreprise à **déployer tout le potentiel d'une main d'œuvre hétérogène** dans **un environnement de travail qui n'exclut personne**»

Bender et Pigeysre (2003)



Diversité et inclusion

La diversité

est relative à la **personne**. Il s'agit de l'éventail de dimensions, de qualités, de caractéristiques uniques que nous possédons.

L'inclusion

est relative à la **collectivité**. Il s'agit de la création d'une culture qui promeut l'équité, et qui célèbre, respecte, accepte et fait valoir la diversité.





1) Mesurer pour comprendre



**Comment développer l'attrait, l'engagement
et la fidélisation des femmes?**

Pré-étude

- Analyse interne (effectif tl, ratio engagement, candidatures)
- Analyses externes: OFSTAT, benchmarks



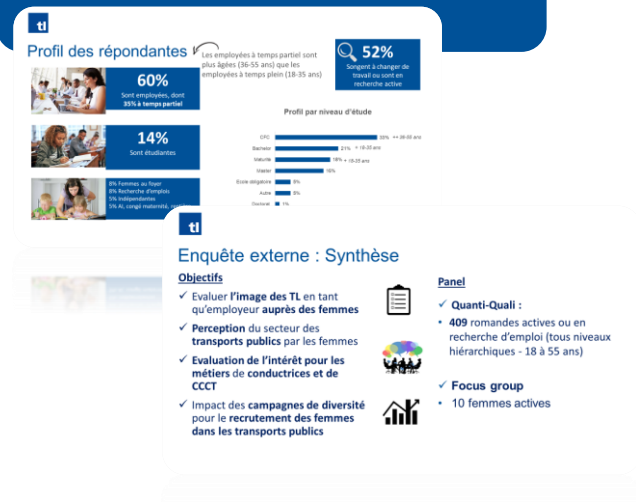
Étude

- Ateliers collaboratifs
- Interviews
- Enquêtes internes



≡ Sondage

- Évaluer notre image employeur
- Identifier les leviers motivationnels
- Connaître les freins à la postulation



Des femmes actives intéressées par les transports publics

- **80 %** des femmes actives ont **une bonne image des tl**
- **21 %** envisagent **un poste dans les TP**, service clientèle
- **12 %** se projettent dans les **métiers de la conduite**
- **51 %** veulent **apprendre un nouveau métier**

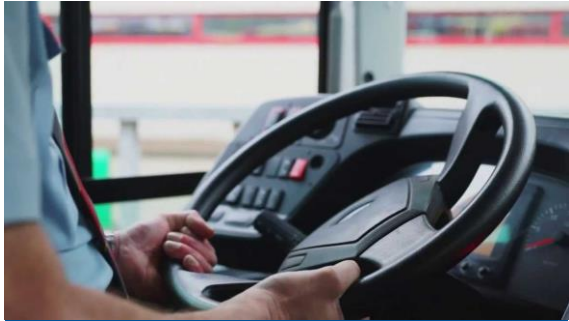


Des candidates aux attentes professionnelles ciblées

- **Critères** de choix: plaisir, équilibre professionnel-privé, ambiance
- **Leviers** incitatifs: égalité, spécificité besoins, lutte contre le sexisme
- **Attentes**: sécurité physique, formation, temps partiel



tl Pourquoi les femmes ne s'intéressent pas à nous?



Horaires difficiles à concilier avec la vie de famille

Horaires qui changent d'une semaine à l'autre (impossible de s'organiser pour la garde et c'est encore souvent les femmes qui ont cette charge)



Secteur trop masculin

*L'image d'un homme qui conduit est encore trop présente dans ce milieu. Les femmes qui exercent de tels métiers sont en outre **souvent masculinisées** pour coller au profil.*



Postes techniques: manque de compétences

Pas du tout d'expérience ni de compétences dans ce domaine

J'adore conduire et malheureusement je n'ai pas de permis pour bus ou train. Mais s'il y a une entreprise qui paie cette formation, je suis tout ouïe



Sentiment d'insécurité (métiers de terrain)

Être seule dans un bus, en cas de problème avec un passager, vous êtes seule au monde



2) Axes de travail retenus aux tl



**Comment développer l'attrait, l'engagement
et la fidélisation des femmes?**

tl Axes retenus

Culture inclusive



Environnement de travail



Conditions de travail



Communication





Sensibiliser à la diversité à tous les niveaux

➤ Charte de la diversité

- Définir et s'approprier ce que signifie la diversité dans l'entreprise
- Afficher et assumer notre engagement

➤ Formation aux questions de genre

- Formation de l'encadrement et de chaque nouveau·elle (diversité, biais, harcèlement, sexisme)
- Rappel des droits, engagements, canaux d'information et d'alerte
- Accompagner l'intégration, soutenir et conseiller, répondre aux questions, partager ses expériences, ses connaissances et son réseau

➤ S'adresser aux candidates

- Écriture inclusive, féminiser et simplifier les annonces
- Mettre en avant les carrières de nos collaboratrices (role model)
- Communiquer clairement sur ce que nous offrons



Les femmes entre les lignes
Découvrez la richesse des métiers exercés par nos collaboratrices:
 Par ces vidéos, nous vous invitons à découvrir le portrait de trois collaboratrices, trois femmes entre les lignes.
 Parce que **mixité = richesse**, nous sommes heureuses de vous savoir toujours plus nombreuses aux tl !
 Vous aussi, reprenez-nous et découvrez ci-dessous les métiers d'Eva, conductrice spécialisée formation, Manuela, ITSQ, et Sabine, responsable domaine data science.



Découvrez Eva, conductrice spécialisée formation
 Comme près de 800 conductrices et conducteurs aux tl, Eva ouvre chaque jour au service de la population en parcourant la région toulousaine au volant de bus et trolleybus à et assure confort et sécurité afin de garantir un service de qualité à notre clientèle.
 Eva forme également les futur·e·s conducteur·rice·s à la pratique de la conduite.



Améliorer les services, infrastructures et EPI

➤ Infrastructures «women friendly»:

- Désinfectants (toilettes, terminus, bus, local de réserve, local prise de service)
- Sanitaires dédiés

➤ Adaptation des EPI et uniformes à la morphologie:

- Davantage de tailles et de coupes (vêtements, gants, masques)
- Choix de modèles de chaussures plus variés (petites tailles)
- Renvoyer une image moins austère, choisir des matériaux plus confortables

➤ Conseil et accompagnement garde :

- Service d'information et de conseil sur les modes de garde des enfants
- Proposer des modes de garde de qualité avec des modalités d'accueil compatibles avec les obligations professionnelles





Conditions de travail



Adapter les conditions de travail

➤ Renforcer le sentiment de sécurité du personnel terrain et de la clientèle

- Réévaluer les dispositifs de sûreté (vidéo, processus d'alarme, présence sécurité, etc.)
- Adresser la question du harcèlement de rue (communication, recensement, etc.)



➤ Permettre une conciliation vie privée et vie professionnelle

- Temps partiel fixe Conduite et Opérations
- Ouvrir chaque poste au temps partiel



➤ Formation spécifique pour le personnel de terrain

- Développer une attitude corporelle confiante
- Harcèlement de rue

 Ville de Lausanne
**Témoign ou victime
de harcèlement
de rue ?**

SIGNALER





Soutenir les actions de promotion de diversité

- **S'engager sur la place publique en tant qu'acteur de l'évolution sociétale**
 - Faire reconnaître l'équité salariale au niveau institutionnel
 - Signer la Charte pour le respect de l'égalité dans les organisations proches du secteur public
- **Encourager les jeunes à envisager un avenir professionnel affranchi des stéréotypes de genre**
 - Proposer les interventions de nos collaboratrices, sur temps de travail dans les écoles, forums
 - Mettre en lumière les role models des TP
- **Promouvoir les actions et conditions des tl en matière d'égalité et de diversité**
 - Équité de traitement (culture et conditions)
 - 2^e vie professionnelle / apprendre un nouveau métier en étant rémunérée
- **Adopter une communication inclusive, parler de nos valeurs**
 - Adapter l'image institutionnelle et clientèle aux enjeux de recrutement
 - Mettre en avant les valeurs humaines de proximité et les valeurs écologiques





3) Objectifs et engagements

**Comment développer l'attrait, l'engagement
et la fidélisation des femmes?**

tl Quels objectifs pour les tl d'ici à 2030?

50 % de
candidatures
féminines

35 %
d'engagement
sur les postes
d'exploitation

30 %
de femmes au
sein du
personnel



Quels sont nos engagements?



Attirer autant de **candidatures féminines** que masculines



Garantir un processus de **recrutement** et de **promotion équitable**



Adapter les conditions cadres et les pratiques pour **favoriser la mixité** et soutenir **l'équilibre de vie**



Favoriser une **culture inclusive, non sexiste**, développer la **fidélité** et l'**engagement** de nos collaborateurs et collaboratrices



Résultats intermédiaires et enseignements

Quels apprentissages?



Une démarche top-down

- Vision 2030, objectifs stratégiques et individuels
- Engagement, positionnement et exemplarité encadrement
- Outils, cohérence décisions et moyens d'action



Des partenaires, des relais et des outils

- Se faire accompagner par des expert-e-s
- Internaliser les compétences (formateurs-trices, groupes de travail opérationnels, mixtes)
- Processus, outils de régulation communiqués



Quantifier, qualifier, mesurer, visibiliser

- Statistiques, enquêtes internes, externes, benchmarks
- Fixer et monitorer les résultats
- Reporting inclus dans les indicateurs stratégiques



Un sujet et pas un projet

- Démarche longue, itérative
- Lassitude, retour des comportements inappropriés, questionnements
- Nécessité de marteler le message, d'occuper l'espace

Quels résultats?



Image employeur:

- Visibilité médias (reportage TJ – RTS)
- Relais réseaux sociaux, trafic sites tl, RS
- Sollicitations externes et interventions (forums, etc.)



Attrait et engagement:

- Volume de dossiers
- Succès recrutements féminins
- Taux de conversion candidates



Équilibre de vie:

- Dispositifs plébiscités 50/50 hommes-femmes
- Candidatures atypiques
- Effet de halo



Culture d'entreprise:

- Auto-régulation au sein des équipes
- Changement sensible des attitudes et discours
- Intégration naturelle des questions de diversité dans l'activité opérationnelle



Pour conclure, la diversité c'est...

Un axe stratégique qui permettra à la branche de relever les défis de croissance d'ici à 2030!





Merci pour votre attention

Intéressé-e-s? Contactez-moi:

<https://www.linkedin.com/in/ludmilaheitz>
heitz.l@t-l.ch