



*Womens' Issues
in Transportation*

Dossier de presse



IFSTAR

Sommaire

Avant propos	3
La conférence Women's Issues in Transportation en quelques dates	4
À propos des sessions	5

Les comportements de mobilité des femmes et des hommes	8
Coup du lapin pour les passagers-femmes des véhicules légers routiers	11

PORTRAITS DE FEMMES

DES MÉTIERS DU TRANSPORT

Anne-Sophie Trcera Juriste, FNAUT	12
Claire Labati Usagère	14
Elizabeth Giroud Commandant du navire Ailette	15
Judith Golitin Personnel naviguant commercial	18
Béregère Lebental Ingénieure des Ponts et Chaussées, IFSTTAR	20
Lito Achimastos Ingénieure civile des Ponts et Chaussées, Colas	22

Planning des conférences	24
Programme du dîner de Gala	25
Sponsors	26

Quel point commun entre Alice Huyler Ramsey, Aida De Acosta, Sophie Blanchard, Hélène Boucher, Olive Dennis, Claudie Haigneré et Susan Herbel ? Elles furent toutes des pionnières en leur domaine et ont permis de faire avancer la cause des femmes comme professionnelles du transport.

Sophie Blanchard fut la première femme à piloter une montgolfière, Alice Huyler Ramsey a été la première femme à entreprendre une traversée des Etats-Unis en voiture, Aida DeAcosta et Hélène Boucher furent les premières femmes à piloter un avion, Claudie Haigneré fut la première femme française à effectuer un vol dans l'espace, Olive Dennis fut la première femme à être membre de l'American Railway Engineering Association et Susan Herbel a créé aux Etats-unis le comité de l'Académie des Sciences sur Femmes et Transport au Transport Research Board (TRB) (Women's Issues in Transportation's Committee on TRB). A travers leurs combats pour vivre leur passion, et pas à pas, elles ont prouvé que les femmes pouvaient être des actrices clés du secteur des transports comme usagères et comme professionnelles.

La littérature, les photos, les films et les publicités ont la plupart du temps préféré associer l'image des hommes à celle des grands voyageurs au détriment des femmes. Or, les voyages, que ce soient pour les guerres, les découvertes de nouveaux territoires, les explorations scientifiques, les voyages missionnaires ou la colonisation ne furent pas réservés aux seuls hommes et les femmes firent partie de ces grandes aventures. En 2008, Françoise Thébaud et Rebecca Rogers nous invitaient à revisiter cette histoire des femmes voyageuses. En croisant un certain nombre d'études historiques, elles mettent en lumière les « silences des femmes », pour reprendre l'expression de Michelle Perrot, sur leur rôle de vecteur de dissémination et d'intermédiation entre différents mondes géographiques, culturels ou sociaux en tant que nonnes (pèlerinages ou voyages pieux ou encore fondation d'institutions religieuses). Les recherches historiques ont donc démontré que l'histoire du voyage n'était pas une histoire seulement masculine, contrairement au tableau peint par la littérature du 19^{ème} siècle voire du 20^{ème} siècle. Mais au-delà de ces histoires des grands voyages et de ces odyssées (découvertes scientifiques, reporters de guerre), l'histoire de voyages au quotidien est encore à écrire, notamment en ce qui concerne les femmes (on connaît l'histoire des migrations, comme par exemple les déplacements entre les régions françaises et les problèmes de passeports des ouvriers en France au 19^{ème} siècle). Peu de recherches historiques se sont donc penchées sur les obstacles et les contraintes pesant sur les femmes pour leur déplacement au quotidien. Mais depuis la fin des années 1970, les chercheur(se)s du secteur des transports se penchent sur l'analyse de la mobilité des femmes et de leurs déterminants. Ces analyses ont mis en évidence des différences majeures entre les hommes et les femmes en termes de nombre de déplacements, de budget-distance et de budget-temps consacrés aux transports, de choix de mode, d'exposi-

tion au risque routier mais également d'exposition aux risques environnementaux. Malgré des différences qui s'estompent ces dernières années et un resserrement des écarts entre hommes et femmes, notamment en termes de mobilité et d'accidentologie, on constate encore que les femmes parcourent de plus petites distances que les hommes et ont moins d'accidents mortels. La question actuelle est donc double : en premier lieu mesurer plus finement ces différences entre hommes et femmes (par catégorie d'âge, de revenu ou de localisation entre urbain, péri-urbain et rural) et en second lieu, mieux saisir les déterminants de cette convergence des mobilités et de l'exposition aux risques.

Depuis 35 ans, ces questions de recherche ont gagné en importance et ont été saisies par les différents acteurs du transport représentés par les responsables des politiques publiques et les opérateurs publics et privés des transports. Parallèlement, alors que les femmes sont sous-représentées dans les différentes professions du transport en comparaison d'autres secteurs comme la santé ou l'éducation, leur participation à la production des biens et des services de transport a continuellement cru lors des trois dernières décennies. Cette participation croissante a amené les différents acteurs du transport à se pencher sur les freins et les opportunités que peuvent rencontrer les femmes qui veulent faire carrière dans le monde du transport, monde très masculin historiquement.

La compréhension des déplacements des femmes en est encore à ses prémices : partie des questions de sécurité routière et risque routier en relation avec les questions physiologiques (port de la ceinture de sécurité pour les femmes enceintes) et les questions de comportement (prise de risque au volant), la recherche s'est peu à peu élargie à l'analyse de la mobilité afin de mesurer l'exposition au risque. La mobilité et l'adaptation des politiques de transport aux besoins spécifiques des femmes sont au cœur des réflexions de la conférence Femmes et transport. Un des principaux objectifs de la conférence est d'approfondir la compréhension de la position des femmes dans le système "transport", non seulement en tant que sujets passifs mais aussi comme actrices qui peuvent influencer et promouvoir une accessibilité durable, une mobilité sûre, une politique de développement, la gouvernance et les procédures de contrôle, la production de services et participer au développement des entreprises dans le secteur du transport. L'identification de besoins de recherches futures constitue également un souci majeur de cette opportunité qu'est ce forum international sur les femmes et le transport.

La conférence

Women's Issues in Transportation en quelques dates

Cette conférence est la cinquième édition du comité américain « Women's Issues in Transportation » (WIIIT) du « Transportation Research Board » (TRB), créé en 1978 à l'initiative du docteur Sandy Rosenbloom.

La première conférence s'est tenue en 1978 et fut financée par le Ministère des transports américain (US Department of Transportation) et réunissait uniquement des membres du monde académique (professeurs et étudiants). La seconde conférence ne s'est tenue qu'en 1996 grâce au financement de l'Institut Drachman de l'Université d'Arizona et l'Université d'Etat Morgan. La conférence visait à élargir l'audience au-delà du monde académique afin d'introduire les questions de genre dans le champ de la politique des transports, de la planification et de l'ingénierie. La troisième conférence s'est déroulée à Chicago en 2004 et cherchait à réunir les différents acteurs du transport, du monde académique aux milieux opérationnels en passant par les autorités locales et nationales en charge des transports. La quatrième édition a eu lieu en 2009 et a conservé l'idée d'un débat ouvert à tous les acteurs du transport. Le programme de la quatrième conférence fut très ambitieux et a contribué à élargir le débat sur des sujets très divers tels que l'impact du changement démographique (vieillesse de la population mais aussi spécificités du déplacement lorsque la femme est enceinte), les mobilités hommes/femmes, les fragilités spécifiques de femmes face au risque routier, les enjeux du risque de sûreté (mais aussi en cas d'évènements climatiques extrêmes), les enjeux de la politique des transports quand est prise en compte la question du genre. Grâce aux recherches soutenues par le comité WIIIT, de nouvelles dispositions sur le port de la ceinture de sécurité dans les véhicules particuliers ont été introduites pour être adaptées aux morphologies des femmes et des femmes enceintes. Cette quatrième conférence s'est ouverte à la perspective internationale en accueillant des conférenciers issus de douze pays.

Cette dimension internationale est fortement privilégiée par le comité WIIIT et la direction du TRB. C'est pourquoi la conférence s'exporte pour la première fois et a choisi Paris pour cette cinquième édition. Elle poursuit l'étude et l'analyse des problèmes de transport rencontrés par les femmes en se concentrant sur la question plus générale de la "construction de ponts" et de la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes. La conférence se présente comme un forum international où ces questions pourront être débattues. A cette fin, elle réunit les différents acteurs du monde des transports : dirigeants d'organismes internationaux, chercheurs, élus, responsables de la politique des transports et de l'aménagement, opérationnels des différents secteurs du transport, pour partager les résultats les plus récents en matière de recherche, de bonnes pratiques et d'analyses de politique des transports.

Les thématiques de recherche qui seront abordées par les 70 auteurs de la conférence sont:

- Les politiques des transports, modes de transport et mobilité ;
- La Santé, sécurité et sûreté de la personne ;
- La Mobilité durable ;
- L'impact de la mobilité sur l'activité professionnelle et l'impact de l'activité professionnelle sur la mobilité.

En complément, 3 axes transversaux seront étudiés lors de tables rondes en sessions plénières :

- Aborder la question des femmes et du genre dans la recherche et dans l'enseignement d'une part et dans les politiques de transport et de développement d'autre part ;
- Traduire les résultats de recherche en actions et en politiques des transports ;
- Réduire l'écart entre les pays développés et les pays en développement, pour la prise en compte des besoins des femmes dans les transports (thème choisi : la sécurité routière).

Les débats s'appuieront sur les résultats de ces trois dernières décennies de recherche enrichies par les analyses de plus en plus nombreuses de ces dernières, analyses qui permettent de peindre un tableau plus fin et contrasté des mobilités des hommes et des femmes et de leur exposition aux différents risques du transport notamment routiers.

À propos des sessions



Session d'ouverture

lundi 14 avril 14h00 - 17h00

La conférence Women's Issues in Transportation – Femmes et Transports, abordera différentes questions transversales liées au genre dans la recherche en transport, à la réduction des inégalités en matière de mobilité entre pays développés et en développement et à l'application des résultats de recherche aux politiques publiques de transport par la mise en œuvre d'actions spécifiques.

Différentes personnalités politiques ou académiques seront présentes pour défendre ces thématiques. L'historienne Françoise Thébaud introduira cette session avec une synthèse de ses travaux de recherche sur le genre et expliquera comment les femmes tout au long de son parcours ont fait évoluer son travail en termes d'analyse et de méthodologie.

Roselyne Bachelot, ancienne ministre de la Santé, puis des Affaires sociales et de l'Ecologie et du Développement Durable, accompagnée du Docteur Sandi Rosenbloom de l'Université du Texas et de Sophie Tekie de l'Autorité des routes de Namibie, apporteront leurs points de vue en répondant à la question générale « Quels rôles culturels et sociaux les femmes ont-elles occupé par le passé pour faire avancer notre futur ? » En particulier, de quelles influences les gouvernements et les politiques (et les femmes dans ces institutions) disposent-ils pour faire évoluer les questions de genre dans les transports ?

Madame Bachelot apportera un avis sur les perspectives d'intégration de ces questions dans les politiques publiques (notamment dans les politiques liées au développement durable et à la santé), le Docteur Rosenbloom et Madame Tekie apporteront un regard similaire quant aux perspectives d'évolution des questions de genre dans les pays développés et en voie de développement et comment les intégrer dans leurs pays respectifs.

Session 1 : Construire les ponts entre les hommes et les femmes

mardi 15 avril : 09h00-10h30

Animée par [Mary Crass](#), Forum International des Transports/OCDE et [Ariane Dupont-Kieffer](#), Ifsttar

Participants :

- Françoise Milewski, Sciences Po/PRESAGE (Programme de Recherche et d'Enseignement des Savoirs sur le Genre)
- Sylvie Pouilloux, Psychanalyste, la perception du genre dans nos sociétés et dans le monde du travail

• Jean Dekindt, porte-parole des employeurs dans le dialogue social sectoriel européen pour le TP urbain et Alain Sutour, président du Comité TP urbain de ETF (European Transport Worker's Federation).

• Silvia Maffii, Managing Director, TRT TRASPORTI E TERRITORIO srl, Les transports comme éléments clés d'émancipation des femmes dans les domaines du travail et des activités sociales.

• Susan Handy, University of California, Davis, Les activités des femmes et leurs habitudes de déplacement

• Nato Kurshitashvili, ERBD (European Bank for Reconstruction and Development), Comment inclure les femmes dans les stratégies de développement ?

Session 2 : Construire les ponts entre la recherche et les politiques de transport

mardi 15 avril : 13h30 – 15h00

Animée par [Janet Oakley](#), AASTHO (American Association of State Highway and Transportation Officials), directrice des relations avec les politiques et le gouvernement

L'égalité des genres et leur intégration par exemple dans les transports, a fait l'objet de nombreuses recherches au niveau des politiques sociales à travers le monde. Mais quel constat via leur progression peut-on établir entre la recherche et son application à travers les politiques de développement et leurs pratiques actuelles ? Quels défis et opportunités sont à relever pour faire évoluer leurs pratiques ? Quelles stratégies sont nécessaires pour aider à transformer cette décennie de recherche en actions ? De quelles manières aujourd'hui les politiques peuvent-elles soutenir la recherche ?

Le succès des producteurs de biens de consommation dépend de leurs capacités à s'adapter aux besoins du marché. La communauté scientifique peut-elle adopter une approche similaire pour répondre aux besoins de données et d'informations nécessaires à la décision politique ?

L'objectif de cette session plénière sera d'explorer comment les résultats de recherche sont traduits en termes d'innovation, d'avancées politiques, de gouvernance, de prestations de services et de pratiques dans le monde économique, mais aussi comment ces informations sont soutenues à travers ces différents domaines et quelles influences celles-ci ont sur l'actualité de la recherche.

Pour alimenter ce débat, différentes personnalités du monde académique et institutionnel seront présentes telles que Michael Melaniphy, Président directeur-général de l'American Public Transportation Association, Joan McDonald, Commissaire au New York State Department of Transportation, Jean-Marc

Delion, Président directeur-général de Railenium ou encore le docteur Barbara Lenz, Responsable de l'Institut de recherche sur les transports au Centre aérospatial Allemand.

Participants :

- Ann Brach, Director, Strategic Highway Research Program, Transportation Research Board (TRB)
- Ann L. Schneider, Secretary, Illinois Department of Transportation and Chair, National Transportation Freight Advisory Committee
- Joan McDonald, Commissioner, New York State Department of Transportation
- Dr. Barbara Lenz, Head of the Institute for Transport Research at the German Aerospace Center (DLR), Berlin-Adlershof
- Jean-Marc Delion, PDG, RAIENIUM

Transport Equity Analysis (TEA¹)

mardi 15 avril : 15h30-16h30

Animée par Floridea Di Ciommo, Université Polytechnique de Madrid

Introduction : Ariane Dupont-Kieffer, Ifsttar: Construire des liens entre WiiT et TEA

Participants:

- Frank Smith: EU Policy Officer working on Socio-economic and behavioral research Transport impacts (TBC)
- Rebecca Shliselberg : planificatrice free-lance dans les transports et activiste sociale promouvant les transports durables, Tel Aviv University

Rebecca Shliselberg est planificatrice free-lance dans le domaine des transports. Dotée d'une solide expérience de plus de 30 ans dans ce milieu en tant que consultante pour les pouvoirs publics locaux et nationaux, elle a occupé différents postes de haut niveau pour le compte de sociétés d'ingénierie, dont Delcan International. Son activité professionnelle comprend une longue expérience dans l'élaboration de stratégies et de schémas directeurs dans les transports, dans le développement et l'application de modèles quantitatifs, et dans l'expertise pour les planifications et l'exploitation des transports publics.

Rebecca a récemment été impliquée dans le développement de technologies alternatives aux carburants. Son rôle consistait à rechercher un nouveau lieu d'implantation pour l'entreprise expérimentale Better Place, déjà active en Europe, aux États-Unis,

en Australie et en Chine, afin de compléter son offre de service pour véhicules électriques.

En parallèle de son activité professionnelle, Rebecca est très investie dans l'activisme social et milite depuis de nombreuses années au sein d'ONG, pour un transport durable. À ce titre, elle supporta les protestations de 2011 en Israël et fit partie d'une équipe d'experts dirigée par des économistes de renom tels que Yossi Yona et Avia Spivak. Elle participa dans ce cadre au compendium To Do Things Different : A Model For A Well-Ordered Society, fondé par Friedrich Ebert Stiftung en soumettant un chapitre traitant des transports comprenant des préconisations sur la justice spatiale.

Rebecca détient une licence de l'Ecole Barnard de l'Université de Columbia et un Master en Sciences de l'Institut de Technologie Technion (Israël). Plus récemment, elle a rejoint la nouvelle Unité des Études en Transport de l'Université de Tel Aviv, où elle espère poursuivre des études doctorales.

- Karen Lucas or Karel Martens (présences à confirmer)
- Stephen Golden: Social Inclusion Unit, Transport for London (TBC)

Session 3 : Construire les ponts entre les pays

mercredi 16 avril : 09h00 – 10h30

Animée par Stephen Perkins (Forum International des Transports/OCDE)

Participants :

- Patricia Hu, BTS data and measuring investment for gender oriented transport policy
- Geetam Tiwari, Indian Institute of Technology Delhi, Safety, Security, urban design and infrastructure investment
- Andrew Trotter, Chief Constable, British Transport Policy: Security, safety and gender in public transport and public spaces
- Veronica Raffo, World Bank, Latin America and Caribbean Region
- Socheata Sann, HIB Cambodia, Road Safety and gender in South East Asia

1. TEA est une action financée par le programme européen COST (European Cooperation in Science and Technology).

Transportation Profession Session

mercredi 16 avril : 15h30 – 16h30

Animée par Marsha Anderson Bomar, Stantec

- Katy Ware, Head of International Maritime Co-ordination, Permanent Representative of the UK to the International Maritime Organization (IMO)
- Katie Turnbull, Executive Associate Director, Texas A&M Transportation Institute; Director, Transportation Economics Center and Past chair of TRB Technical Activities Council
- Susan Kurland, Assistant Secretary of Transportation for Aviation and International Affairs

Clôture

mercredi 16 avril: 16h30 – 18h00

Échanger sur les thématiques de la conférence entre acteurs académiques, de la recherche et de la décision publique.

La séance débutera sur les perspectives d'évolution pour les femmes dans le secteur des transports et s'achèvera sur la question générale évoquée en cérémonie d'ouverture. A savoir quels défis doivent relever nos sociétés pour faire évoluer le rôle des femmes dans les transports et quelles influences peuvent avoir les politiques publiques en matière de transport ?

Pour débattre de ces questions, cette session accueillera entre autres Catherine Coutelle¹, députée de la Vienne et présidente de la délégation de l'Assemblée Nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances hommes et femmes et des représentantes d'institutions américaines comme Lynn Peterson, Secretary au Washington State Department of Transportation.

1. Catherine Coutelle est également élue à Poitiers en charge des transports et présidente de l'association « Femmes en mouvement, les transports au féminin ».

Les comportements de mobilité des femmes et des hommes

Les comportements de mobilité des hommes et des femmes diffèrent significativement sur plusieurs plans. Les femmes parcourent de plus courtes distances que les hommes, essayent de trouver un emploi plus près de leur domicile, d'où des distances domicile-travail plus courtes et se déplacent en dehors des heures de pointe. Elles sont plus susceptibles que les hommes d'effectuer des déplacements chaînés avec plusieurs stops et d'effectuer des déplacements d'achat et d'accompagnement (enfants et personnes âgées). Elles utilisent davantage les transports en commun et les modes doux, comparé aux hommes.

Bien que les études récentes montrent que les écarts de mobilité se réduisent (Polk, 2003 ; IFMO, 2013), les différences perdurent et sont à rapporter aux rôles différents assignés aux hommes et aux femmes par les représentations sociales au sein des ménages mais également sur le marché du travail. En effet, la répartition de rôles et des responsabilités au sein du ménage impactent fortement les conditions de travail des femmes : plus de temps partiel pour les femmes (ce qui impose souvent des déplacements en dehors des heures de pointe, plus de télé-travail), et des emplois souvent moins bien payés que les hommes, et cette différence de revenus peut expliquer un plus faible accès à des modes de transport plus onéreux comme la voiture ou l'avion.

En raison de leurs responsabilités spécifiques au sein du ménage, l'espace d'activités est différent et plus complexe que celui des hommes. Cette différenciation se retrouve dès l'enfance au-delà même de la division des tâches à l'âge adulte : la recherche a montré que l'espace d'activités des garçons est plus grand que celui des filles, en raison de la perception différenciée qu'ont les parents des activités que peuvent effectuer leurs enfants et de l'autonomie que l'on peut accorder à une fille ou à un garçon. Mais les différences qui apparaissent souvent comme des écarts se réduisent. Ainsi l'étude menée par IFMO sur 6 pays (France, Grande-Bretagne, Allemagne, Japon, Norvège, Canada) a montré une réduction des écarts de mobilité et un usage en forte croissance chez les filles face à une baisse de l'achat et de l'usage de la voiture chez les garçons pour la génération Y. De même, les femmes de plus de 54 ans se tournent de plus en plus vers la voiture et ne rendent plus le volant à leur époux une fois que celui-ci prend sa retraite et ne se laissent plus conduire.

Pour l'Île-de-France sur les quatre dernières décennies, on peut constater que le nombre des déplacements « contraints » (domicile-travail ou domicile-études) est plus élevé pour les hommes actifs que pour les femmes actives ; on constate, toutefois leur baisse significative pour les deux dernières périodes d'observation pour les hommes et une hausse pour les femmes. Dans le même temps les déplacements « non contraints » sont toujours davantage effectués par les femmes, bien que les hommes augmentent leurs déplacements non contraints (loisirs et non accompagnement...).

On comprend dès lors que le nombre de déplacements des femmes augmente en dernière période.

L'analyse du nombre des déplacements dans la population inactive montre des tendances similaires comme dans la population active.

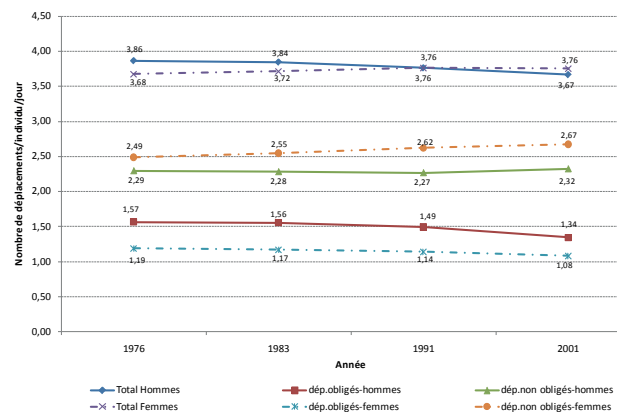


Figure 1 : Nombre des déplacements selon le sexe d'individus – population active
Source Rapport Ifsttar pour le Predit (ex Inrets, 2010)

La conférence se penchera sur les impacts différenciés ou non des politiques de transport et des normes sur les femmes et les hommes. Cette mise à jour devrait permettre l'ajustement des politiques de transport afin d'offrir un environnement facilitant les déplacements et en conséquence la participation des individus au marché du travail et à différentes activités sociales.

Accès au marché du travail et accès aux emplois du secteur transport

Cette prise en compte serait un vecteur de croissance économique et de bien être. L'un des enjeux d'un système de transport adapté aux femmes est bien de leur permettre une meilleure intégration au marché de l'emploi et d'améliorer leur qualité de vie. En effet, les femmes occupent souvent des temps partiels.

Les années récentes ont été marquées en France et en Europe par une augmentation de la participation des femmes au marché de l'emploi et un taux d'emploi en croissance mais l'écart entre hommes et femmes quant à la capacité à accéder, par un système de transport adapté, facilement et dans les meilleures conditions à leur poste de travail ne s'est pas résorbé. Quelles en sont les raisons ? La représentation du rôle des femmes dans la sphère privée et dans la sphère sociale conditionne le choix (ou le non-choix) pour un certain type d'emploi :

- Les conditions d'emploi des femmes : comme le souligne F. Milewski pour le conseil économique et social (novembre

2013), dans l'Europe des 27 en 2010, 31,9 % des femmes salariées travaillent à temps partiel contre 8,7 % des hommes, et en France et pour 2011, 31 % des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 6,6 % des hommes et 82,5 % des emplois à temps partiel qui sont occupés par des femmes ;

- Les secteurs d'activité et d'emploi privilégiés par les femmes : le plus souvent des activités tertiaires avec une forte implication dans le secteur des services à la personne et du soin (ménage, restauration, santé, garde à domicile) ; or les emplois de ces secteurs proposent des horaires décalés de travail, pas toujours compatibles avec une vie sociale et demandant de se déplacer en dehors des heures de pointe où l'offre de transport est la plus importante et la plus diversifiée ;
- Les niveaux de revenu des femmes sont inférieurs à ceux des hommes : écart de rémunération pour un même emploi, emplois de service faiblement rémunérés, emplois à temps partiel, plus faible patrimoine, accès à des emplois moins qualifiés en raison d'un manque de formation.

Ce développement des temps partiels est la résultante d'un double mouvement : des politiques d'emploi actives en faveur des emplois à temps partiel (emplois qui ont mieux résisté à la crise économique depuis 2008) et une évolution des besoins de consommation des sociétés (notamment des sociétés marquées par le passage à la troisième révolution industrielle et marquées par le vieillissement de la population). Les femmes auraient favorisé ce type d'emplois en raison de leur "besoin" supposé pour des horaires de travail flexibles pour assumer leurs responsabilités au sein du ménage. Et dans ce cadre de conditions d'emploi, on comprend mieux qu'elles puissent rencontrer certaines difficultés à se déplacer : moins de transport public en dehors des heures de pointe, moins d'accès à la voiture (difficultés à l'achat et à l'usage de la voiture). Comme le souligne Silvia Maffii, dans son rapport pour la Commission européenne, des solutions existent comme les services de transport à la demande ou en dehors du transport, comme le montre l'expérience Babyloop, l'ouverture des crèches et des structures d'accueil des enfants 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Comme nous venons de le souligner, l'emploi des femmes se concentre en priorité dans certains secteurs, et le secteur des transports est un parent pauvre où les femmes y sont sous-représentées. Mais il est difficile de collecter des données.

Opération dans le secteur du transport : quelques données

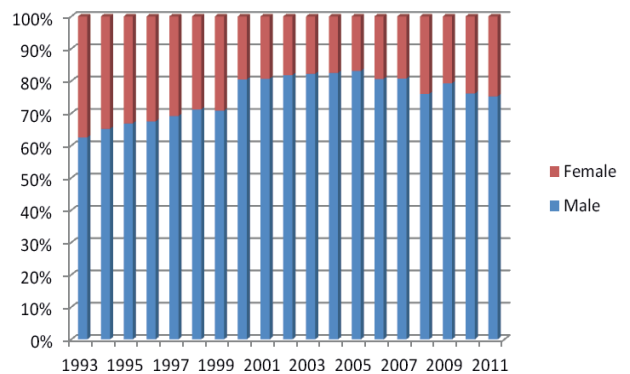


Figure 2a : Proportion de femmes et des hommes dans le secteur ferroviaire dans le monde (FIT/Eurostat)

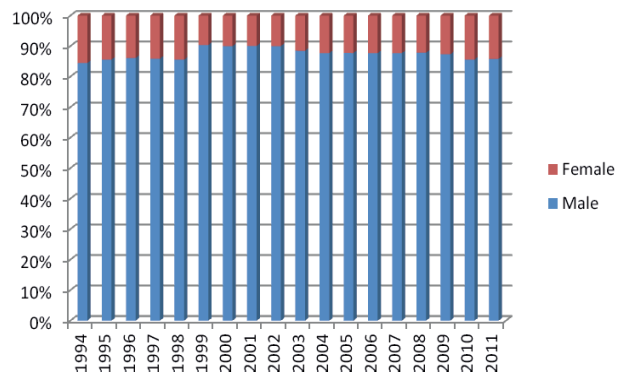


Figure 2b : Proportion de femmes et des hommes dans le secteur routier dans le monde (FIT/Eurostat)

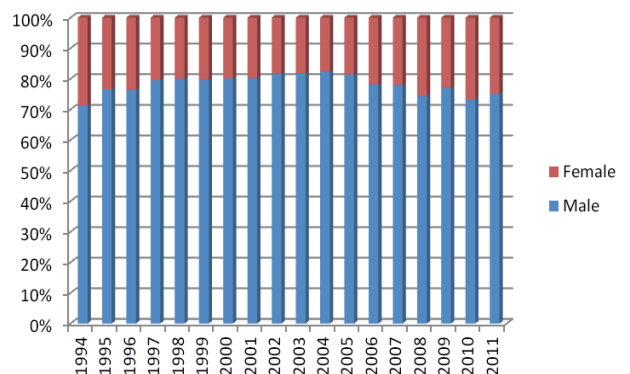


Figure 2c : Proportion de femmes et des hommes dans le secteur ferroviaire dans l'Europe des 27 (FIT/Eurostat)

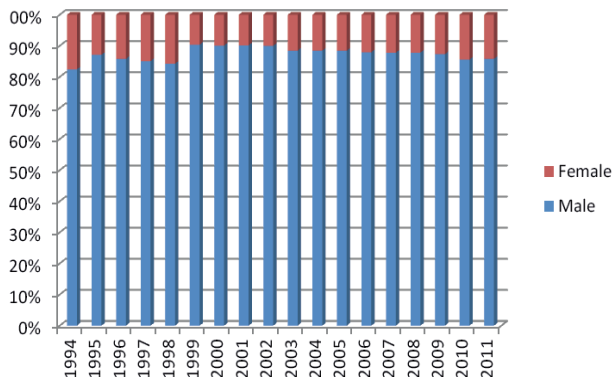


Figure 2d : Proportion de femmes et des hommes dans le secteur routier dans l'Europe des 27 (FIT/Eurostat)

Des freins pour faire carrière dans le transport ont déjà été identifiés, freins que les hommes ne rencontrent pas nécessairement

- Les filles ne sont pas orientées vers ces métiers, et ce dès l'école primaire;
- L'ergonomie des postes de travail n'est pas toujours adaptée ;
- Les horaires de travail ne sont pas toujours conciliables avec une vie de famille ;
- Le plafond de verre y est plus épais.

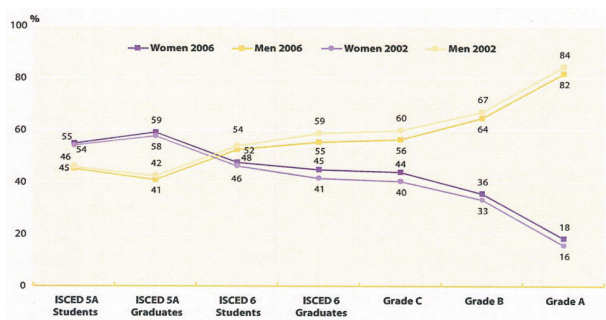


Figure 3 : Proportions de femmes et d'hommes dans les carrières académiques en Europe (European Commission, ERA, 2009)

Sécurité routière

Penser une mobilité adaptée aux besoins s'inscrit clairement dans la prise en compte de deux des axes du développement durable, la croissance économique et la valorisation du capital humain. Toutefois ce dernier aspect demande, dans le champ du transport et face à la domination du mode routier sur les autres modes – même dans les pays émergents et les BRICS - de prendre en compte le risque routier de se pencher plus particulièrement sur l'exposition au risque routier, qui représente une des causes majeures de décès dans le monde. Les statistiques de sécurité routière montrent un écart entre les hommes

et les femmes : ces dernières sont moins impliquées dans des accidents mortels, bien que l'écart se resserre ces dernières années. Cet écart peut être expliqué bien sûr par une plus faible exposition au risque (les femmes parcourent moins de kilomètres) mais principalement par des attitudes différentes face à la prise de risque. Ces attitudes auraient des explications partiellement biologiques (testostérone) mais surtout par une éducation qui pousse les parents à accepter davantage un comportement risqué chez leur fils que chez leur fille.

Comme annoncé précédemment, les études récentes montrent une convergence : face à la baisse du nombre d'accidents liés à l'alcool et aux drogues chez les jeunes hommes adultes, on assiste à une hausse des accidents chez les jeunes femmes (surtout par un usage accru des drogues). Plusieurs explications : une augmentation de l'usage de la voiture (un plus grand accès au permis de conduire et à la voiture pour la génération Y), et selon les pays une évolution du comportement lié à une redéfinition des rôles sociaux des hommes et des femmes. Une compréhension plus fine de l'exposition au risque est à développer notamment en poussant les comparaisons entre les différents espaces (urbain, péri-urbain et rural) et les différents contextes culturels et institutionnels.

Les questions de sécurité routière ont été longtemps le champ privilégié de la recherche sur « Femmes et Transport ». De grandes avancées ont été accomplies en termes de protection des femmes face au risque routier grâce à des réflexions sur une adéquation entre ergonomie des véhicules et caractéristiques bio-mécaniques (adapter le siège pour parer au coup du lapin) ou physiologiques (fragilité osseuse liée à l'ostéoporose).

Coup du lapin

pour les passagers-femmes des véhicules légers routiers

Le coup du lapin (whiplash) occasionne des blessures durables et douloureuses. Les femmes ont une probabilité de 1,22 à 3,1 fois supérieure de garder des séquelles d'un tel accident par rapport aux hommes. Le projet ADSEAT¹ se concentre sur la définition d'un siège innovant adapté aux hommes et aux femmes et pouvant être ajusté pour augmenter la performance de la protection en cas de choc et réduire les conséquences d'un coup du lapin, notamment pour les femmes.



Les questions de sûreté émergent non seulement de manière plus visible depuis les vagues d'attentats en Europe (Madrid 2004, Londres 2005) et les événements du 11 septembre aux Etats-Unis, mais également depuis les ravages provoqués par le passage de l'ouragan Katerina sur la Nouvelle-Orléans (la conférence de 2009 à Irvine avait montré la fragilité des femmes car elles n'avaient pas de voitures pour évacuer facilement et avaient en charge l'évacuation des enfants et des personnes âgées). Mais il s'agit d'évènements exceptionnels et les événements plus récents en Inde et en Egypte ont permis de souligner que les questions de sûreté, notamment de harcèlement sexuel, se posaient au quotidien pour les femmes dans tous les pays, mais à des niveaux divers selon les contextes nationaux. La recherche, notamment autour des travaux d'Anastasia Loukaitou-Sideris, a permis d'identifier et de classer les différents types d'incidents de l'intimidation verbale ou physique aux actes violents et au viol. Ainsi, les wagons des métros ou les bus ne sont pas le seul endroit où les femmes ne se sentent pas en sécurité lors de déplacement : bien sûr en ce qui concerne les transports publics, il s'agit aussi des stations, des quais du métro ou des arrêts de bus (bien que la perception du danger varie selon la connaissance des lieux ; ainsi des femmes peuvent dire percevoir un faible risque d'agression dans les rues de leur quartier bien que ce quartier ait été identifié selon les statistiques comme une forte zone de criminalité). D'autres en-

droits sont également perçus comme pouvant les exposer au risque d'agression comme les parkings publics ou des centres commerciaux à certaines heures. Ce risque objectif combiné à une perception différenciée de ce risque selon l'âge, les caractéristiques économiques et culturelles peuvent expliquer que certaines femmes renoncent à certains de leur déplacement ou basculent d'un mode de transport à un autre.

Les opérateurs des transports publics ont pu adopter des réponses appropriées pour prévenir chaque type d'incidents, de l'amélioration de l'éclairage aux compartiments dédiés aux femmes en passant par la vidéo-surveillance, l'information en temps réel sur la circulation et le temps d'attente à un arrêt ou encore le développement des transports à la demande. Agir sur les conditions de circulation peut permettre d'éviter que les femmes ne se déplacent plus souvent et plus librement, c'est-à-dire aux horaires et en utilisant le mode qu'elles ont choisis. Ainsi, on pourrait éviter la baisse de l'usage des transports en commun et des modes doux par les femmes.

1. ADSEAT: Adaptive Seat to Reduce Neck Injuries for Female and Male Occupants. Projet financé par le 7ème Programme Cadre de l'Union européenne

Anne-Sophie Trcera

Juriste à la FNAUT

Anne-Sophie, 32 ans, est juriste depuis huit ans à la Fédération Nationale des Associations d'Usagers du Transport (FNAUT). Dans ce cadre, elle est responsable du traitement des litiges des voyageurs. Elle a pour fonction de renseigner les usagers sur leurs droits et sur les procédures de réclamations. Elle peut également prendre en charge leur dossier et en assurer le suivi en présentant les réclamations au nom des voyageurs.

À la fois professionnelle et usagère des transports, elle nous offre son point de vue sur la manière dont les femmes vivent les transports.



PARCOURS PERSONNEL

Pourquoi avez-vous eu envie d'exercer ce métier ? Plus généralement, pourquoi avoir choisi le transport ?

Après avoir obtenu un DESS en droit, j'ai été bénévole dans une association. Le milieu associatif m'ayant beaucoup plu, j'ai décidé d'y rester. À côté de cela, mon père et mon grand-père travaillaient eux-mêmes dans le secteur du transport. Mon choix s'explique donc également par une culture familiale. J'ai ensuite eu connaissance de l'existence de la FNAUT qui cherchait un juriste. Mon parcours n'est donc pas lié à une passion en tant que telle mais plus au fait que je connaissais à la fois le milieu du transport et le milieu associatif.

Quel(s) aspect(s) de votre travail préférez-vous ?

J'aime en particulier le contact direct avec la clientèle, le fait d'être là pour guider, informer, expliquer et rendre le droit accessible aux voyageurs. En tant que juriste, on peut rapidement se retrouver enfermé dans le milieu du droit tandis que dans le cadre de la FNAUT, je ne suis pas cantonnée à une seule fonction. Je peux faire des notes de synthèses, répondre à des journalistes...

Diriez-vous qu'il s'agit d'un milieu professionnel plutôt masculin ? Selon vous, existe-t-il des préjugés envers la main-d'œuvre féminine ?

Le milieu des transports est un milieu très masculin. Mais à l'inverse, le milieu associatif est un milieu plutôt féminin. Je n'ai pas réellement ressenti l'existence de préjugés à l'égard des femmes. C'est plutôt ma jeunesse qui m'a posé problème au départ.

OPINIONS D'UNE PROFESSIONNELLE ET USAGER DES TRANSPORTS

Pensez-vous que le système de transport soit adapté aux besoins spécifiques des femmes ?

De manière générale, je pense que oui. Par exemple, les femmes enceintes ou les personnes âgées ont toujours la possibilité de s'asseoir sur des places réservées. Les poussettes peuvent être un frein à l'utilisation

des transports mais sont-elles réellement adaptées pour aller dans le métro ou le RER ? Elles peuvent constituer une gêne pour l'ensemble des usagers.

Les femmes, selon vous, sont-elles moins en sécurité que les hommes dans les transports ?

Ce peut être vrai le soir. Cependant, le danger ne vient pas nécessairement du fait de prendre les transports. Il est plutôt lié à l'heure tardive, qu'on soit dans les transports ou dans la rue. Dans mon cas, je ne me sens pas spécialement en insécurité car j'habite Paris et il y a souvent beaucoup de monde dans le métro, y compris le soir.

Toutefois, les choses sont peut-être différentes en banlieue ou proche couronne où la fréquentation est bien plus faible aux heures tardives. Si je ne me sens pas personnellement concernée, c'est tout de même une question à prendre en compte.

Pouvez-vous nous dire, en quelques mots, quelles sont actuellement les attentes des voyageuses ?

Je ne pense pas que les attentes des femmes soient réellement différentes de celles des hommes. Du moins, je ne me souviens pas avoir eu connaissance de réclamations spécifiques provenant de femmes. Par exemple, tandis qu'un système de wagons réservés aux femmes s'est développé au Japon, je n'ai jamais entendu ou reçu ce type de réclamation en France. Je crois que les attentes vis-à-vis du système de transport sont générale-

ment les mêmes pour tous les usagers, qu'ils soient hommes ou femmes, à savoir des transports fiables, une information à l'avance, claire et sûre, des tarifs accessibles et la garantie d'être en sécurité. Il apparaît également important de privilégier la qualité de la relation avec les agents, d'avoir des transports suffisamment fréquents et une offre de service adaptée aux besoins de l'ensemble des voyageurs.

La problématique des femmes dans les Transports fait-elle l'objet d'une attention particulière dans les rapports et documents d'analyse de la FNAUT ? Si non, pensez-vous que ce devrait être le cas ?

Si la situation des femmes ne fait pas l'objet d'une attention particulière, je pense que c'est parce que nous ne recevons pas de demandes spécifiques de leur part. Il peut toutefois y avoir des réclamations ponctuelles. Je me souviens d'une femme qui s'était plainte du comportement inadapté d'un agent de contrôle. Cela m'a marqué car elle était très choquée.

Néanmoins, il s'agissait plus du comportement inadéquat d'un individu particulier que d'une attitude souvent observée chez les agents de contrôle. Le moyen d'empêcher ce type de comportements est de mener une action de sensibilisation en vue de les sanctionner.

Pensez-vous que la FNAUT puisse être un organe permettant d'améliorer la vie des femmes dans les transports ?

Si cela s'avère nécessaire, elle peut en être un dans le sens où nous recevons les réclamations de l'ensemble des usagers. Nous avons des représentations dans et des contacts réguliers avec les différentes entreprises de transport. Toutefois, ce

n'est pas à l'ordre du jour puisque nous n'avons pas encore eu à mener d'action spécifique dans ce sens. Lorsque les usagers ont des réclamations à faire, ils peuvent s'adresser ou bien directement aux entreprises de transport, qui disposent de médiateurs, ou bien aux associations de consommateurs, notamment à la FNAUT, qui est spécialisée dans les transports. Les demandes d'amélioration doivent plutôt être émises auprès des associations, qui chercheront à leur donner plus de force.

Claire Labati

Usagère

Claire, 42 ans, habite en Province et prend deux fois le train par semaine pour venir travailler à Paris. Elle est également usagère du métro en Ile-de-France et nous offre ainsi son point de vue sur ces deux moyens de transport.

Pensez-vous que le système de transport soit adapté aux besoins spécifiques des femmes ?

Je pense que ce n'est pas entièrement le cas. S'il y a des places réservées pour les femmes enceintes ou âgées, les autres usagers ne cèdent pas nécessairement leur place. Ce comportement, particu-

lièrement dérangeant dans les transports, relève d'un problème de société. D'autre part, le système de transport n'est pas adapté aux besoins de tous les individus. Notamment, il n'y a pas suffisamment d'ascenseurs pour les personnes handicapées, les personnes âgées ou encore les personnes avec poussettes. Les femmes qui ne peuvent faire autrement que de prendre les transports avec une poussette ne peuvent souvent compter que sur la gentillesse des personnes pour les aider à monter les escaliers qui parcourent le métro.

Les femmes, selon vous, sont-elles moins en sécurité que les hommes dans les transports ?

De mon point de vue, une femme est moins en sécurité d'une façon générale et spécialement dans le métro le soir. Si je n'ai pour ainsi dire quasiment jamais eu peur en marchant le soir dans la rue, dans le

métro, en revanche, il arrive que l'on se dise qu'on forme une cible, parce qu'on nous repère en tant que femme, dans le cas d'une agression de type sexuel, ou bien parce qu'on n'est moins susceptible de pouvoir se défendre contre une attaque ou un vol. Il m'est arrivé plusieurs fois d'être insultée par un homme parce que j'étais une femme. Les grosses stations sont notamment les plus à craindre aux heures tardives. De plus, si, en tant que femme, on peut essayer de ne pas rester seule dans un wagon le soir, les autres usagers n'interviennent pas toujours en cas de problème. Voyager aux « heures de pointe » peut également augmenter le sentiment d'insécurité. Même si les choses ont beaucoup évolué de ce côté-là, il peut encore arriver de subir des gestes déplacés de la part d'hommes, spécialement aux heures de grande fréquentation. Les inconvénients de ce type sont souvent directement liés à la façon dont on est habillée : une simple jupe, qu'elle soit courte ou longue, peut être prétexte à des réflexions malvenues.

Dans le train, en revanche, il n'y a aucun problème d'insécurité. De plus, l'ambiance n'est pas la même que dans le métro, en particulier lorsqu'il s'agit d'un train de Province. Les usagers sont

beaucoup plus détendus, sans compter qu'une moindre densité d'usagers implique nécessairement moins de problèmes.

Pouvez-vous nous dire quelles sont vos attentes en tant que voyageuse ?

Dans le cas du train, je ne dirais pas que les femmes ont des attentes spécifiques. Les problèmes sont les mêmes pour l'ensemble des usagers, à savoir des problèmes de retard,

d'information, etc. Mais les choses sont différentes dans le métro. Le système est peu adapté aux besoins des femmes âgées, des femmes enceintes, ou de celles qui sont accompagnées de leurs enfants. Il faudrait plus d'ascenseurs, d'escalators, etc. Dans l'ensemble, nous avons un système de transport bien développé et agréable mais il me semble que le métro n'est pas adapté aux individus et aux situations particulières. Le manque d'espace – et par voie de conséquence de places réservées – est un important problème. En termes de sécurité, il faudrait plus de personnel dans les wagons et couloirs de stations. Peut-être même des caméras qui relieraient le conducteur aux passagers, de sorte qu'il puisse donner l'alerte en cas d'incident. À mon sens, pour résumer, les problèmes principaux sont le manque de personnel, l'attitude de certains hommes et le manque d'espace et de trains.

Elizabeth Giroud

Commandant du navire Ailette

Elizabeth Giroud, en mer depuis 34 ans, est aujourd'hui commandant d'un navire de 53 mètres. À bord de ce bâtiment de soutien d'anti-pollution (BSAD), elle dirige un équipage composé de 7 personnes, et de près de 20 personnes pour certaines missions en mer. En véritable passionnée de son travail, elle nous fait partager son expérience dans la navigation et nous raconte le parcours d'une femme qui n'a pas hésité, pour vivre sa passion, à plonger tête première dans un monde traditionnellement réservé aux hommes.



PARCOURS PERSONNEL

Pourquoi avez-vous eu envie d'exercer ce métier ? Plus généralement, pourquoi avoir choisi le transport ?

J'apprécie d'abord la liberté, offerte par ce métier, d'être maître de son emploi. Être commandant, c'est comme gérer une mini-entreprise, être le patron de sa propre société. C'est être responsable de tout de A à Z y compris de la gestion budgétaire.

Au-delà de ça, j'ai toujours eu cette attirance pour la mer, qui m'a été donnée dans mon éducation. J'ai en effet grandi avec des parents qui aimaient l'eau et qui avaient eux-mêmes leur petit bateau. Enfin, l'amour des grands espaces. Je n'ai jamais envisagé de prendre un poste sédentaire, je préfère rester dans l'action.

Quels sont votre formation et votre parcours professionnel ?

À 18 ans, je ne connaissais pas le milieu professionnel maritime. Je ne savais même pas que les écoles maritimes existaient. J'ai commencé dans la plaisance et navigué sans livret maritime de 1980 à 1989, les brevets de navigation n'étant pas nécessaires à cette époque. Puis il y a eu de moins en moins de travail dans la plaisance et je me suis alors dirigée vers le commerce, où des brevets étaient demandés. J'ai d'abord passé le PCM (le permis de conduire des moteurs marins), puis le capitaine qui atteste des capacités d'un marin à prendre un commandement. J'ai ensuite passé le certificat de motoriste à la pêche. Après quoi j'ai repris la navigation comme mécanicienne. Cette expérience m'a permis de connaître les deux côtés du métier de marin, à savoir, dans le jargon du métier, « le pont » et « la machine ». J'ai par la suite pensé qu'il était encore possible et opportun d'évoluer, ce qui m'a amenée à passer le brevet de chef de quart passerelle illimité. J'ai navigué comme lieutenant

un certain temps avant que le capitaine côtier ne me permette de naviguer comme second capitaine, puis comme commandant. J'ai donc un parcours autodidacte, ponctué de beaucoup d'expérience entre chaque brevet, dont le cumul m'a permis d'avoir plus tard une plus grande assurance en tant que commandant. Je suis depuis 10 ans sur le même type de navire, à savoir des remorqueurs ravitailleurs de plate-forme (AHTS). Dans le milieu dit « offshore » ou de plate-forme, ces navires servent de transport de matériel et produits et de remorqueur pour les plates-formes.

VIE ET OPINIONS D'UNE FEMME MARIN

Selon vous, quels sont les difficultés et atouts du métier en tant que femme ? Pouvez-vous nous décrire une journée/semaine type ? Comment s'organise le temps de travail ?

Lorsque nous sommes à quai, nous avons des horaires normaux. Nous travaillons de 8h à 18h avec une pause de deux heures le midi. Nous sommes embarqués sept semaines durant lesquelles nous ne pouvons pas rentrer chez nous. En tant que commandant, je suis responsable du navire et des hommes de telle date à telle date. Nous sommes en permanence en alerte. Cela signifie que nous pouvons être appelés à tout moment – jour et nuit – pour une mission. C'est pour cela que le temps de repos de l'équipage est très important. Lorsqu'il y a une alerte, nous avons une heure pour partir, le temps de lancer les machines. Il faut ensuite compter deux heures pour aller au quai anti-pollution et charger le matériel nécessaire. L'équipe anti-pollution est également appelée et embarque avec

nous. Quand nous partons en mer pour une mission, nous sommes réglés par des quarts : le commandant fait par exem-

“ J'ai trouvé mon épanouissement dans ce métier. Je suis chaque fois heureuse d'embarquer de nouveau après mes temps de repos. ”

ple (6h-12h) et le second capitaine prend la relève l'après-midi. Nous tournons en 6/6. Nous faisons également de la « vigilance météo ». À chaque fois qu'il y a un très mauvais temps, nous allons nous mettre en pré-positionnement : nous nous plaçons à un endroit stratégique en mer de façon à pouvoir remorquer rapidement un navire en difficulté.

Est-ce difficile de concilier le métier de marin avec sa vie personnelle et familiale ?

Je pense qu'il s'agit d'un choix personnel. Si une personne choisit de devenir marin, elle sait qu'elle va devoir partir en mer, quitter sa famille. En ce qui me concerne, je n'y trouve aucune difficulté car j'ai trouvé mon épanouissement dans ce métier. Je suis heureuse de débarquer après sept semaines pour bénéficier du « repos du guerrier » mais je suis également heureuse de réembarquer après mon congé. Celui-ci dure sept semaines et j'estime que c'est une belle contrepartie. J'ai du temps libre et peux donc me consacrer à ma famille et à mes amis. Lorsque des enfants voient leur mère ou leur père durant sept semaines sans interruption, ils profitent peut-être plus d'elle ou de lui que de parents qui travaillent à terre 8 heures par jour. Dans l'ensemble, les marins qui ont une famille ne semblent pas malheureux, bien au contraire.

Je suis heureuse de débarquer après sept semaines pour bénéficier du « repos du guerrier » mais je suis également heureuse de réembarquer après mon congé. Celui-ci dure sept semaines et j'estime que c'est une belle contrepartie. J'ai du temps libre et peux donc me consacrer à ma famille et à mes amis. Lorsque des enfants voient leur mère ou leur père durant sept semaines sans interruption, ils profitent peut-être plus d'elle ou de lui que de parents qui travaillent à terre 8 heures par jour. Dans l'ensemble, les marins qui ont une famille ne semblent pas malheureux, bien au contraire.

Quel(s) aspect(s) de votre travail préférez-vous ?

J'aime tous les aspects de mon métier. Toutefois, j'aime en particulier les rapports humains qu'il implique. Nous sommes 7 sur ce navire. Il s'agit

d'un petit équipage. Il est ainsi nécessaire que tous les maillons soient forts. Si l'un d'eux faiblit, toute l'équipe se trouve concernée. En tant que commandant, je suis en quelque sorte l'œil de ce navire. Lorsqu'il y a des manœuvres dangereuses à effectuer, je dois avoir le recul nécessaire contrairement à ceux qui sont dans l'action sur le pont. Je suis un peu le chef d'orchestre qui veille à ce que personne ne se blesse.

Selon vous, existe-t-il des préjugés envers la main-d'œuvre féminine ?

Je pense que c'est un métier dans lequel l'égalité des chances existe. À partir du moment où une personne fait le choix de cette carrière, les mêmes choses lui seront demandées

qu'elle soit une femme ou un homme. En revanche, on fera peut-être encore moins de cadeaux aux femmes. Une femme qui veut faire carrière dans le secteur maritime se heurte encore aujourd'hui à certaines réticences et doit peut-être faire face à plus d'obstacles qu'un homme pour faire sa place, en particulier dans le monde de l'« offshore ». De plus, en tant que commandant, je n'ai pas la même perception qu'un homme, qui aura tendance à faire le travail en force. Moi qui n'aurai jamais la force d'un homme, je travaille avant tout avec ma tête.

Pensez-vous être traitée différemment en tant que commandant parce que vous êtes une femme ?

Je n'ai jamais eu de difficulté à me faire respecter. En réalité, avant de devenir commandant, il y a tout un cheminement pendant lequel un marin a fait ses preuves. L'équipage nous connaît d'abord comme lieutenant, puis comme second et

seulement ensuite comme commandant. Il y a une telle hiérarchie des fonctions, dans laquelle chacun a un rôle bien défini, que l'autorité du commandant s'impose d'elle-même. Le plus difficile est d'arriver à ce type de poste. Quelqu'un qui y parvient est quelqu'un qui le mérite et peut-être même plus que d'autres lorsqu'il s'agit d'une femme. Il est nécessaire d'avoir du caractère, de ne pas montrer de moment de faiblesse, même dans les moments difficiles. Il faut savoir à la fois instaurer un climat de confiance avec son équipage et réagir avec fermeté en cas de problème.

Quel conseil donneriez-vous à une femme qui envisage de faire carrière comme marin ?

Je lui conseillerais de s'engager par passion, de faire ses choix de parcours avec son cœur. Je répète souvent à ma stagiaire : « Fonce dans ce que tu aimes ! ». Dans ce métier, ce n'est pas tous les jours rose. Il y a

beaucoup de remises en question. Pour relever le challenge, il est nécessaire d'être passionnée. Il faut également de la ténacité et de la rigueur pour ne pas rester sur le bord du chemin.

ET QU'EN PENSE LA RELÈVE ?

Manon DAMBRIN

Stagiaire sur le navire Ailette

Manon Dambrin, 22 ans, est actuellement en 1ère année à l'École de la Marine Marchande. Stagiaire sur le navire Ailette, elle nous donne son point de vue sur la préparation et l'exercice du métier de marin.



Qu'est-ce qui vous attire dans ce métier ? D'abord, la mer, le voyage. Ensuite, c'est un métier pratique, manuel, et donc très différent du travail de bureau. Il permet de faire plein de choses différentes, d'en apprendre tous les jours. Ce qui me plaît, c'est la diversité du travail ainsi que le fait de ne pas être statique. Mon intérêt pour ce métier vient de mon père qui était marin. J'en étais admirative.

Le fait d'avoir une femme commandant est-il un plus dans votre parcours ? En tant qu'étudiants, nous avons deux mois de stage par an à effectuer sur un navire. Nous envoyons des CV pour aller là où on nous prend, sans possibilité de choisir. C'était donc une bonne surprise d'avoir une femme commandant. De plus, cela permet de voir que les choses se passent de la même manière pour un homme ou pour une femme qui dirige un navire. Il y a le même respect de l'équipage envers le commandant et le commandant n'a pas besoin de faire plus de zèle par rapport à l'équipage. De manière générale, je n'ai jamais fait de bateau en étant la seule femme, ce qui est agréable, en particulier lorsque les équipages sont petits, et il est motivant de voir que ce n'est pas parce qu'on est une femme qu'on ne peut pas y arriver.

Quelle formation suivez-vous pour devenir marin ? J'ai fait un bac S et une prépa marine-marchande, où nous étions 3 femmes. En école, les études durent 5 ans. Nous avons 2 mois de stage à effectuer chaque année les 3 premières années et 6 mois de navigation à faire en 4e année, pour ensuite passer le concours

la 5e année. Les stages sont difficiles à trouver : il y a de moins en moins de place et j'ai été refusée de certaines compagnies car j'étais une femme, notamment en raison de l'équipage masculin, les problèmes de harcèlement étant très difficiles à gérer sur un navire. Certains prétendent aussi que les femmes ne peuvent pas aller jusqu'au concours car elles tombent enceintes avant. Ce n'est pas vrai. Nous sommes en effet peu nombreuses – je suis aujourd'hui la seule fille sur une classe de 30 étudiants – mais de plus en plus parviennent à passer et à obtenir le concours.

Qu'est-ce qui vous manque le plus sur le bateau ? Certaines choses peuvent manquer comme le « petit confort », les soins de beauté, une longue douche mais il y a tout de même ce qu'il faut sur le bateau et rien de tout ça ne me ferait quitter le métier. D'autre part, il arrive que ma famille me manque. Je me suis donné un objectif d'au moins 10 ans de navigation. Après quoi, j'aimerais pouvoir me reconverter à un moment donné et avoir une famille. Ce n'est pas facile d'être en mer et d'avoir des enfants, surtout lorsque votre compagnon est également marin.

“ Il est motivant de voir que ce n'est pas parce qu'on est une femme qu'on ne peut pas y arriver. ”

Judith Golitin

Personnel navigant commercial (PNC)

Le métier d'hôtesse de l'air, l'un des plus glamours et des plus enviés du XXe siècle, est apparu dans les années 1930. Les débuts sont difficiles : dans les balbutiements de l'aviation, les conditions de travail sont particulièrement éprouvantes. Très vite, toutefois, grâce au professionnalisme de celles qui l'exercent, le métier acquiert ses lettres de noblesse.

Qu'en est-il aujourd'hui ?

Judith, 48 ans, devient hôtesse de l'air en 1990. Elle réalise ainsi son rêve d'enfant. Avec maintenant 24 ans de vols à son actif, elle nous fait partager son expérience.



PARCOURS PERSONNEL

Pourquoi avez-vous eu envie d'exercer ce métier ? Plus généralement, pourquoi avoir choisi le transport ?

C'était un rêve d'enfant. J'ai toujours voulu faire ce métier bien que je n'ai jamais voyagé avant et que je ne comptais personne faisant partie de ce milieu dans mon entourage. Ce qui m'a attirée, ce sont avant tout les voyages, la découverte de différentes cultures, de tous les pays, ainsi que le contact avec la clientèle. De plus, j'adore les langues et, enfin, je n'avais pas envie de faire un travail de bureau, qui impliquerait des horaires et un lieu de travail fixes.

Quels sont votre formation et votre parcours professionnel ?

Après avoir obtenu un Bac A1 – Philosophie, lettres et langues, je suis allée en Angleterre au sein d'une famille pendant neuf mois pour parfaire mon anglais et j'ai passé le Cambridge First Certificate à l'issue des cours d'anglais auxquelles j'étais inscrite. À mon retour, j'ai fait l'école d'hôtesse mais c'est mon séjour en Angleterre qui m'a le plus servi. J'ai ensuite posé ma candidature et obtenu le CSS (Certificat de Sécurité de Sauvetage), le diplôme nécessaire pour exercer en tant que personnel navigant commercial, qui est maintenant devenu le CFS. Puis j'ai été recrutée au sein de la compagnie Air France, où je travaille toujours actuellement. J'aurais pu devenir chef de cabine mais je ne l'ai pas fait à l'époque et cela m'obligerait maintenant à perdre mon ancienneté en tant qu'hôtesse de l'air tout en ne me procurant qu'un faible avantage financier. En revanche, beaucoup de jeunes navigants désirent le faire car cela leur offre des avantages intéressants. Il leur faut attendre que des postes s'ouvrent pour que de nouvelles sélections aient lieu, ce qui n'est pas évident dans le contexte actuel.

OPINIONS : ENTRE MYTHE ET RÉALITÉ

Des milliers de jeunes filles de par le monde rêvent encore aujourd'hui de devenir hôtesse de l'air, ce métier qui fut jadis extraordinaire et tant admiré par le public. Mais les hôtesse de l'air redescendent aussi sur terre...

Dans les débuts du métier, l'équipage était principalement composé d'hommes, surtout d'anciens majordomes. Chez Air France, les premiers recrutements de femmes commencent en 1943. Le métier s'est ensuite féminisé, sûrement en partie parce qu'il offrait aux femmes des opportunités et une distinction qu'elles ne pouvaient trouver ailleurs. Mais il y avait alors un revers à la médaille : les femmes avaient trop souvent à faire face aux sollicitations des pilotes, maîtres-mâles de leurs avions, et ne bénéficiaient pas des mêmes conditions que leurs collègues masculins. Ainsi, dès les années 1970, elles se sont battues pour obtenir les mêmes contrats et opportunités de carrières que les stewards dans ce métier alors en pleine féminisation. Ce type de problèmes, qui semble avoir disparu aujourd'hui, se perpétue peut-être encore sous d'autres formes.

En dehors de ces questions d'égalité dans le travail, le métier d'hôtesse de l'air, très attirant pour les personnes qui ont le goût du voyage, des contacts ou du prestige, est également très exigeant. Il impose une certaine organisation pour parvenir à concilier sa vie personnelle et familiale avec le temps passé dans les airs, les horaires décalés et irréguliers et des escales de plus en plus courtes. Nous avons voulu connaître l'opinion de Judith Golitin sur ces points.

Selon vous, quels sont les difficultés et atouts du métier en tant que femme ?

Ce que je trouve le plus difficile dans mon métier, c'est de devoir quitter ma famille et mes enfants. J'ai le cœur serré à chaque fois que je dois leur

dire au revoir. De plus, le métier d'hôtesse de l'air ne permet pas de choisir ses dates de congé, de sorte qu'il faut supporter d'être absent aux fêtes, à Noël, aux anniversaires, etc. Seule l'ancienneté permet d'obtenir des jours de congé aux dates voulues. En ce qui me concerne, elle me permet tout de même d'avoir souvent des vacances à Noël.

Pouvez-vous nous décrire une journée/ semaine type ? Comment s'organise le temps de travail ?

Nous fonctionnons avec un système de planning. Tous les débuts de mois, nous recevons le planning du mois suivant, sans toutefois être certains qu'il n'y aura pas de modifications avant la fin du mois en cours. Aupa-

avant sur moyens courriers, je travaille sur longs courriers depuis 1992. Cela implique 4 à 5 vols par mois. Pour chaque vol, nous devons nous présenter 1h30 avant le décollage. Un vol aller peut prendre entre 6h et 14h. Selon les destinations, nous pouvons avoir entre un et deux ou trois jours de repos sur place. Plus jeune, je visitais les endroits où j'atterrissais. Maintenant, il m'arrive, selon les escales, de préférer me reposer afin d'être en forme à mon retour et de profiter de mes trois jours de repos. À côté de cela, nous avons également 48 jours de réserve à effectuer pour chaque tranche de deux ans. Au cours d'une année, nous pouvons avoir à effectuer entre 12 et 18 jours de réserve d'affilée. Nous sommes alors au service de la compagnie : nous devons nous présenter à la « cité » et attendre d'être appelé pour remplacer un collègue au pied levé. Nous ne pouvons donc faire aucun projet pendant ces 12 à 18 jours. Il est nécessaire de jongler entre ses responsabilités familiales et le risque de partir à tout moment. Pour une hôtesse « parent isolé », ce peut être très compliqué.

Votre travail demande-t-il une organisation particulière dans votre vie privée ?

Lorsque mon mari et moi avons eu notre premier enfant, nous avons fait appel à une assistante maternelle. Ce pouvait être assez compliqué car, mon mari travaillant tôt également, il était nécessaire de l'emmener de

bonne heure. C'est le plus souvent mon mari qui y retournait l'après-midi. Pour notre deuxième enfant, nous avons pris une garde à domicile, ce système étant moins contraignant.

Comment gérez-vous le sommeil et les décalages horaires ?

Les décalages horaires sont très difficiles à supporter. Par exemple, le décalage horaire entre la France et la côte ouest des États-Unis est en moy-

enne de 9h (en moins) et il peut être de 5 ou 7h (en plus) avec l'Asie. Ainsi, lorsqu'on part pour Los Angeles puis qu'on repart, après trois jours de repos, pour l'Asie, cela correspond à une amplitude d'environ 15h. Ce peut être éprouvant. Par ailleurs, presque tous les vols retours étant la nuit, de nombreuses nuits

blanches doivent être endurées et des heures perdues de sommeil sont ainsi accumulées.

Quel(s) aspect(s) de votre travail préférez-vous ?

J'aime le contact avec la clientèle mais également avec les collègues. L'équipage est toujours différent, de sorte qu'on n'a pas toujours les mêmes

personnes en face de soi. Cela empêche qu'un climat de tension puisse s'installer et permet de rencontrer et de se lier d'amitié avec diverses personnes. C'est très agréable et enrichissant. D'autant que, de manière générale, il y a une bonne entente dans l'équipage. Comme nous sommes loin de chez nous et souvent partis pour une assez longue durée, c'est un peu comme si nous nous connaissions tous : on se raconte nos vies de famille, on parle de nos proches. Cette convivialité aide à oublier la peine qu'on peut parfois avoir à être loin des nôtres. Un autre avantage est que, contrairement à d'autres métiers qui laissent peu de temps à consacrer à sa famille, les jours où je suis chez moi, j'y suis à temps plein. Je peux aller chercher mes enfants à

l'école, profiter pleinement d'eux. Et, bien sûr, un attrait essentiel du métier est pour moi la possibilité de voir du pays, de partir à l'étranger, de voir le soleil durant les longs mois d'hiver.

l'école, profiter pleinement d'eux. Et, bien sûr, un attrait essentiel du métier est pour moi la possibilité de voir du pays, de partir à l'étranger, de voir le soleil durant les longs mois d'hiver.

Selon vous, existe-t-il des préjugés envers la main-d'œuvre féminine ?

Percevez-vous des inégalités (en termes de contrats, de carrière) entre hôtesses de l'air et stewards ? Si oui, quels sont-ils/elles et comment les enrayer ?

Je n'ai jamais ressenti l'existence de préjugés dans le milieu aéronautique. En termes de travail, hôtesses de l'air et stewards sont tous à égalité. Il y a même une entraide entre les membres de l'équipage. Les stewards se montrent assez galants. Ils nous proposent par exemple leur aide lorsque nous offrons à une personne âgée de lui porter son bagage. Ceci contribue à une ambiance chaleureuse et, par là même, à ce que les passagers bénéficient du meilleur service possible.

Quel conseil donneriez-vous à une femme qui envisage de faire carrière comme hôtesse de l'air ?

Je lui conseillerais d'aimer les voyages, de parler couramment l'anglais, ainsi que d'autres langues, d'être souriante et à l'écoute des passagers, d'être disponible, de ne pas avoir peur de laisser sa famille pour partir au bout du monde... Malgré les contraintes qu'il implique, c'est un métier que l'on peut aimer toute sa vie.

Bérengère Lebental

Ingénieure des Ponts et Chaussées
Cadre de recherche

Bérengère Lebental, jeune Ingénieure des ponts, des eaux et des forêts (IPEF), est cadre de recherche à l'IFSTTAR (Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux) et au LPICM (Laboratoire de physique des interfaces et des couches minces)-Ecole Polytechnique (UMR CNRS-EP) depuis 2010. Ses recherches se concentrent sur le développement de nanocapteurs dédiés à des applications de génie civil et urbain, en particulier en lien avec le développement durable. Coordinatrice de l'Equipe Sense-City, un grand projet d'équipement dédié au prototypage et à la validation de capteurs pour la Ville Durable, elle prouve que les sciences dures ne sont pas réservées aux hommes.



PARCOURS PERSONNEL

Quels sont vos domaines de recherche ?

Pouvez-vous nous donner un exemple illustrant les liens qui existent entre les Nanotechnologies, le Transport et le Développement Durable ?

Ainsi on peut prévenir les dégradations du pont qui mettraient en danger les utilisateurs.

Pourquoi avez-vous eu envie d'exercer ce métier ? Plus généralement, pourquoi avoir choisi le domaine du Transport ? Vos activités au sein de l'IFSTTAR et du LPICM sont-elles liées ?

des nanocapteurs qui sont ensuite utilisés au sein de l'IFSTTAR.

Je fabrique des nanocapteurs et j'explique comment ces nanocapteurs peuvent être utilisés au sein d'applications réelles comme celle de « ville durable, intelligente ». Par exemple, lors de la construction d'un pont routier un de nos objectifs est de garantir sa durée de vie sur un grand nombre d'années. Les nanocapteurs nous rendent capable de suivre l'état de vieillissement du béton qui fait la

Ayant au départ une formation technique, je trouvais que la recherche était un domaine intéressant, qui offrait une certaine liberté de pratique et de pensée permettant de développer des objets intéressants, ayant un sens social. J'ai choisi le Transport car c'est un champ où foisonnent les applications qui ont un véritable sens social, qui ne sont pas des « gadgets ».

Dans le cadre du LPICM, nous créons

Quelle est votre formation ? Votre parcours professionnel ?

Je suis diplômée de l'École Polytechnique et titulaire de deux Master Recherche de l'École Polytechnique, en Physique et en Nanotechnologies depuis 2007. Je suis également Ingénieure des Ponts, Eaux et Forêts depuis 2006. J'ai décidé cette même année d'entreprendre une thèse en Génie Civil, que j'ai achevée et soutenue en 2010 à l'Université Paris Est Marne-la-Vallée et pour laquelle j'ai obtenu le Prix de thèse de l'École Nationale des Ponts ParisTech en 2011. Ma thèse portait sur les nano-capteurs ultrasoniques noyés dans les matériaux cimentaires pour examiner la porosité des matériaux. Je mettais ainsi en avant l'utilité des nanotechnologies pour suivre le vieillissement des matériaux. Après la soutenance de ma thèse, j'ai été recrutée directement à l'IFSTTAR.

Sur quoi travaillez-vous actuellement ? Avez-vous un projet particulier en cours ?

Je développe ainsi un répertoire de capteurs. Je coordonne également Sense-city, un projet qui consiste à mettre en œuvre des nanocapteurs dans la « ville durable ». C'est une concrétisation du projet que je développe depuis 2006, lorsque je suis devenue Ingénieure des Ponts Eaux et Forêts.

Dans le cadre de ma thèse, je m'intéressais à un sujet particulier dans le domaine des Nanotechnologies pour le génie civil et urbain. Aujourd'hui, mes travaux se sont développés pour inclure divers sous-projets dans la

même thématique. Je développe ainsi un répertoire de capteurs. Je coordonne également Sense-city, un projet qui consiste à mettre en œuvre des nanocapteurs dans la « ville durable ».

OPINIONS

*Comment s'organise le temps de travail ?
Rencontrez-vous des difficultés à concilier votre vie personnelle/familiale avec votre métier de chercheur ?*

Le volume horaire effectué est environ de 50 heures par semaine. Et encore, ce n'est pas assez par rapport à l'ensemble de mes missions. Il faut organiser très soigneusement son agenda pour avoir une vie personnelle.

*Quels sont les avantages dont vous pouvez bénéficier ?
Quel(s) aspect(s) de votre travail préférez-vous ?*

Il s'agit d'un métier moins formaté que d'autres, dans lequel nous bénéficions de plus de libertés. J'apprécie en particulier la liberté, la pluralité des sujets et la possibilité de les mettre en œuvre comme on le souhaite.

Diriez-vous qu'il s'agit d'un milieu professionnel masculin ? Si oui, est-ce difficile d'y faire sa place en tant que femme ?

Il s'agit d'un milieu originellement très masculin et parfois sexiste, mais qui se féminise rapidement. Un certain nombre de chercheurs adoptent un comportement « jaloux, possessif » vis-à-vis de leurs sujets de recherche. D'autres, souvent (mais pas exclusivement) des chercheuses, se montrent

plus enclines à des comportements collaboratifs. Quand on arrive à mettre en place de tels comportements d'échange, le résultat est extrêmement enrichissant. J'espère donc que le milieu continuera à se féminiser. On observe également des comportements dominants et compétitifs, qui obligent à adopter soi-même ce type de comportement pour faire sa place dans le milieu. Les hautes sphères de la hiérarchie restent encore très masculines. En effet, au niveau des postes d'encadrement, le nombre d'heures à effectuer est très élevé et difficilement compatible avec une vie de famille. Cet aspect touche plus souvent les femmes que les hommes, mais c'est généralement un choix personnel, une forme d'autocensure, car il existe de plus en plus de solutions socialement acceptables. Il me semble donc que l'égalité des chances existe réellement dans le milieu.

“ Il s'agit d'un milieu originellement très masculin mais qui se féminise rapidement. Encore très marqué par des attitudes de dominance, le milieu tend à s'apaiser, pour une meilleure qualité des travaux de chacun. ”

Quel conseil donneriez-vous à une femme qui envisage de s'orienter vers ce métier ?

Je n'ai pas de conseil particulier à donner si ce n'est peut-être d'attendre d'être en poste stable pour avoir des enfants, le chemin professionnel pour parvenir à la stabilité étant très exigeant. Concrètement, il est tout à fait réalisable d'entrer dans ce métier en tant que femme mais il faut avoir beaucoup de ténacité, qu'on soit homme ou femme d'ailleurs. Il est nécessaire de travailler un nombre d'heures considérable. Les femmes n'ont pas toujours l'envie ou la possibilité de le faire. Les inégalités entre hommes et femmes dépendent ainsi plus des intérêts et des choix personnels que de caractéristiques intrinsèques.

Lito Achimastos

Ingénieure civile des Ponts et Chaussées

Lito Achimastos est directrice Marketing et relations institutionnelles internationales du groupe Colas, acteur mondial de la construction d'infrastructures de transport. Rencontre avec une femme qui a réussi à s'imposer dans le secteur des Travaux Publics, pourtant réputé réservé aux hommes.



PARCOURS PERSONNEL

Pourquoi avez-vous eu envie d'exercer ce métier ? Plus généralement, pourquoi avoir choisi le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP) et, au sein de ce secteur, le domaine du Transport ?

Mon environnement familial explique en grande partie ce choix. J'ai grandi dans une famille d'ingénieurs et d'architectes, et je crois me souvenir avoir toujours souhaité travailler dans l'univers de la construction. Ensuite, ce sont les opportunités qui ont fait que je me suis dirigée plus particulièrement vers les infrastructures de transport.

Quels sont votre formation et votre parcours professionnel ?

J'ai fait des études d'ingénieur à l'École Nationale des Ponts et Chaussées dans la filière Génie Civil. Puis j'ai intégré le département Recherche & Développement du groupe

Colas tout en poursuivant mon cursus par une thèse de doctorat en mécanique des milieux continus. Par la suite, j'ai rejoint le département Bitumes du groupe Shell, passant ainsi du domaine de la recherche et de l'expertise technique à des postes plus opérationnels. J'ai pris la direction du business développement en Europe, puis la responsabilité du marketing des bitumes à applications routières pour l'Europe, l'Amérique du Sud, l'Asie et l'Océanie. Fin 2007, après 10 ans chez Shell, j'ai réintégré le groupe Colas en tant que directrice commerciale et marketing des filiales Sacer en France. En janvier 2010, le PDG a créé une direction marketing pour le groupe et m'a demandé d'en prendre la responsabilité. Depuis janvier dernier, je suis également chargée des relations institutionnelles internationales du groupe.

OPINIONS

Selon vous, quels sont les difficultés et les atouts du métier en tant que femme ? Quel(s) aspect(s) de votre travail préférez-vous ?

J'ai la chance, du fait de ma double casquette, d'être en contact aussi bien avec des opérationnels dans l'ensemble de nos zones géographiques, qu'avec des institutions ou des organisations internationales.

En tant que directeur marketing, je travaille sur des enjeux opérationnels locaux. Dans le cadre des relations institutionnelles internationales, la réflexion porte sur les problématiques générales du groupe et leur mise en perspective en fonction du contexte économique, géopolitique, et des tendances du secteur. Cette double approche est très complémentaire et enrichissante.

Rencontrez-vous des difficultés à concilier votre vie personnelle/familiale avec votre métier ?

J'ai trois enfants de 7 à 13 ans et, de par mon métier, je suis amenée à effectuer de nombreux déplacements professionnels, en province comme à l'étranger. Cela demande beaucoup d'organisation et d'anticipation ainsi

que l'aide d'un conjoint qui me soutient et participe équitablement à la gestion de la vie familiale.

Les femmes ont, je crois, une grande capacité à mener de front simultanément plusieurs tâches différentes, et à gérer en parallèle vie professionnelle et sollicitations familiales. Chez

Shell, nous avons créé un réseau de femmes afin de partager nos expériences en termes de gestion et d'organisation. Des collègues masculins, pour la plupart originaires d'Europe du Nord, avaient souhaité participer à ce réseau. Effectivement, aujourd'hui

c'est une problématique qui concerne tout autant les femmes que les hommes.

“ Motivation et performance ne suffisent pas, les femmes doivent aussi veiller à leur visibilité et à leur réseau ”

Diriez-vous qu'il s'agit d'un milieu professionnel masculin ? Si oui, est-ce difficile d'y faire sa place en tant que femme ?

Le monde de la construction est un monde d'hommes. Au sein du groupe Colas par exemple, les femmes représentent moins de 9% des effectifs et moins de 7% des managers. En particulier, il y a très peu de femmes occupant des postes à responsabilités. Personnellement, j'ai toujours

évolué dans un monde à dominante masculine, j'en ai donc l'habitude. Pendant mes études d'ingénieur, nous étions environ 12% de femmes. Chez Shell, c'était un peu plus équilibré. La mixité était une notion qui avait déjà été intégrée, et l'égalité entre hommes et femmes n'était plus un sujet de débat.

La seule différence significative que j'ai pu observer entre les hommes et les femmes managers est la tendance des femmes à moins exprimer leurs revendications et leurs attentes. Elles croient souvent que l'évolution de carrière va automatiquement de pair avec la performance professionnelle, si bien qu'elles négligent de travailler aussi à leur visibilité.

Selon vous, existe-t-il des préjugés envers les femmes managers ?

De manière générale, il reste encore beaucoup de progrès à faire dans le monde des Travaux Publics. Lorsque j'ai débuté, on me demandait régulièrement si j'étais la nouvelle assistante. Aujourd'hui, on ne me pose plus ce genre de questions. Toutefois, lorsqu'il s'agit de confier des postes à responsabilités à des femmes en âge d'avoir des enfants, les jugements préconçus subsistent. Or, si nécessaire, des aménagements permettant de concilier plus facilement maternité et travail sont possibles, pour limiter l'impact sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.

Les préjugés relatifs aux effets de la maternité sur la performance des femmes sont infondés. Lorsqu'une femme choisit d'intégrer le monde des travaux publics, c'est qu'elle est très motivée. Elle sera donc performante, même enceinte, et surtout si elle se sent soutenue par son environnement professionnel. Pour ma part, j'ai eu de la chance : à chaque retour de congé maternité chez Shell et chez Colas, j'ai bénéficié d'une promotion !

Les préjugés relatifs aux effets de la maternité sur la performance des femmes sont infondés. Lorsqu'une femme choisit d'intégrer le monde des travaux publics, c'est qu'elle est très motivée. Elle sera donc performante, même enceinte, et surtout si elle se sent soutenue par son environnement professionnel. Pour ma part, j'ai eu de la chance : à chaque retour de congé maternité chez Shell et chez Colas, j'ai bénéficié d'une promotion !

Pensez-vous qu'une plus grande mixité constituerait un avantage dans le monde de la construction ? Si oui, comment la promouvoir ?

La diversité est un atout car elle permet de croiser les points de vue, d'enrichir les réflexions et d'éviter le formatage et l'immobilisme. Je ne pense pas seulement à la mixité hommes-femmes mais aussi à toutes les autres composantes de la diversité : les origines culturelles, la formation, le parcours, etc.

On parle beaucoup de mixité aujourd'hui, c'est un sujet d'actualité. Mais les avancées réelles en termes d'égalité entre hommes et femmes se font toujours attendre.

Je pense que la mixité ne doit pas être traitée comme un sujet à

part. Elle devrait plutôt être intégrée dans une réflexion globale sur les moyens d'améliorer les performances de l'entreprise. De même, l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, auquel sont particulièrement attachées les nouvelles générations, contribue à l'épanouissement personnel et in fine à la performance collective.

Planning des conférences



	Sunday	Monday	Tuesday	Wednesday
8:30 AM		Registration		
9:00 AM		Technical tour	Plenary session 1	Plenary session 3
9:30 AM			Master Class 1	Master Class 3
10:00 AM			COST Action TEA	COST Action TEA
10:30 AM			Break + Poster session 1	Break + Poster session 3
11:00 AM			Break out sessions 1	Break out sessions 3
11:30 AM			COST Action TEA	
12:00 PM		Lunch		
12:30 PM		Poster speeches	Lunch + Poster sessions 1&2	Lunch + Poster sessions 3&4
1:00 PM				
1:30 PM	Technical tour		Plenary session 2	Break out sessions 4
2:00 PM			Master Class 2	
2:30 PM			COST Action TEA	
3:00 PM			Break + Poster session 2	Break + Poster session 4
3:30 PM		Opening session	Equity in Transportation: Action COST TEA	Plenary session 4: Women in the transport business
4:00 PM				
4:30 PM			Break out sessions 2	
5:00 PM				WIIT Closing Cocktail + Awards
5:30 PM				
6:00 PM				
6:30 PM				
7:00 PM		Gala Dinner		
7:30 PM				
8:00 PM				
11:00 PM				

Programme

du dîner de gala



Lundi 14 avril

Salons de l'automobile Club de France

- 19h00 : Accueil des invités
- 19h20 : Discours de bienvenue
- 19h40 : Remise de prix récompensant les initiatives pour faire évoluer la place des femmes dans les transports par Michelle Yeoh, comédienne et productrice et Jean Todt, ancien copilote de rallye et président de la FIA
- 20h00 : Discours de Susan Pikrallidas, secrétaire générale de la FIA
- 20h30 : Intervention de Michèle Mouton, ancienne pilote de rallye, Présidente de la Women & Motor Sport Commission à la FIA
- 21h10 : Intervention de Marie-Claude Heys, ancienne skipper
- 21h40 : Intervention de Roselyne Bachelot, ancienne ministres de l'écologie, des affaires sociales et de la santé
- 22h10 : Echange avec la salle
- 22h30 : Conclusion par Mary Crass, FIT et OCDE et Jean Todt
- 23h00 : Fin de la soirée

Une soirée organisée avec le soutien de la Fédération Internationale de l'Automobile (FIA)

Automobile Club de France
8 Place de la Concorde
75008 Paris

Code vestimentaire : tenue de soirée (ni jeans, ni baskets, robe de cocktail recommandée, veste et cravate pour les hommes)

Inscription presse jusqu'au 09 avril 2014 :

Emilie VIDAL
01 81 66 82 15
06 19 71 21 95
emilie.vidal@ifsttar.fr

Sponsors



Un évènement organisé avec le soutien de :

Platinum



Gold

Silver



Bronze



Friends



Partners



Contact presse : Émilie Vidal • 01 81 66 82 15 • emilie.vidal@ifsttar.fr

wiit-paris2014.sciencesconf.org