



Les femmes salariées dans le secteur des transports et de l'entreposage : regards sur l'égalité professionnelle

JUIN 2021

Dans le secteur des transports et de l'entreposage, la part des femmes dans l'emploi salarié est plus faible que dans le secteur privé (27 %, contre 47 %) et très contrastée selon les métiers. Contrairement à l'ensemble du secteur privé, les femmes y occupent un peu plus souvent des emplois de cadres que les hommes (16 %, contre 11 %). Les écarts de taux de temps partiel et de sous-emploi entre les femmes et les hommes y sont également moindres. Au sein de chaque grande catégorie socioprofessionnelle, les écarts de salaire en équivalent temps plein entre femmes et hommes sont légèrement plus marqués que pour l'ensemble du secteur privé. En 2018, les femmes cadres du secteur des transports perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 22,8 % à celui de leurs homologues masculins. Cet écart est de - 13,2 % pour les professions intermédiaires, - 6,2 % pour les employées et - 11,1 % pour les ouvrières.

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes de salaires est régie par la loi du

5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Depuis le 1^{er} mars 2020, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier annuellement leur Index de l'égalité professionnelle dont l'écart de rémunération est la principale composante (voir encadré).

Cette étude dresse un portrait des femmes salariées dans le secteur des transports et de l'entreposage et décrit les écarts de salaire constatés en les comparant à ceux observés dans l'ensemble du secteur privé.

LE SECTEUR DES TRANSPORTS EMPLOIE STRUCTURELLEMENT UNE FAIBLE PART DE FEMMES

En 2019, parmi les secteurs d'activité du tertiaire marchand, celui des transports et de l'entreposage comporte la plus faible part de femmes salariées (27,1 %, contre 48,9 % dans l'ensemble du tertiaire marchand et 46,7 % dans l'ensemble du secteur privé) - (graphique 1). Cette part est stable depuis 2008 pour les quatre activités du secteur (transport de marchandises, transport de voyageurs, poste et courrier, entreposage et services auxiliaires de transport), mais les différences sont très marquées selon le sous-

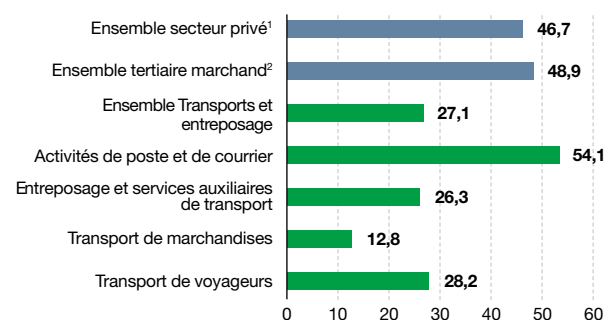
ENCADRÉ 1

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs, selon que l'entreprise compte moins ou plus de 250 salariés :

- l'écart de rémunération femmes-hommes => 40 points ;
- l'écart de répartition des augmentations individuelles => 20 points (35 points pour les entreprises de moins de 250 salariés) ;
- l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) => 15 points ;
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité => 15 points ;
- la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations => 10 points.

Graphique 1 : part des femmes parmi les salariés en 2019
En %



¹ Tous secteurs d'activité, hors fonction publique.

² Secteur tertiaire hors activités non marchandes.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquête emploi 2019

Les femmes salariées dans le secteur des transports et de l'entreposage : regards sur l'égalité professionnelle

secteur. Dans les activités de poste et de courrier, plus de la moitié des salariés sont des femmes, tandis que le transport de marchandises n'emploie que 12,8 % de personnel féminin.

Les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers. Dans le secteur des transports, parmi les dix professions les plus fréquentes pour les salariés de chaque sexe, seules trois sont communes aux femmes et aux hommes : conducteurs livreurs, conducteurs de véhicules routiers de transport en commun et professions intermédiaires de La Poste (tableau 1). Alors que 45 % des hommes sont chauffeurs, les métiers exercés par les femmes sont moins concentrés autour de la conduite (17 %) et davantage orientés vers des emplois administratifs.

LES FEMMES OCCUPENT DAVANTAGE D'EMPLOIS DE CADRES QUE LES HOMMES, MAIS SONT PLUS FRÉQUEMMENT EN SITUATION DE SOUS-EMPLOI

Les femmes salariées dans le secteur des transports sont plus souvent cadres que les hommes (16 %, contre 11 %) - (graphique 2), contrairement à ce qui prévaut dans l'ensemble du secteur privé (17 %, contre 24 %). De même, les femmes sont davantage représentées que les hommes dans les professions intermédiaires.

La part d'emplois à temps partiel des femmes dans le secteur des transports (18,4 %) est nettement inférieure à celle observée dans l'ensemble du secteur privé (31,2 %) - (tableau 2). Elle est deux fois et demi plus élevée que celle des hommes (7,3 %), mais ce ratio est de quatre dans l'ensemble du secteur privé.

Le sous-emploi concerne pour l'essentiel des personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire. En 2019, 4,2 % des femmes sont en situation de sous-emploi dans le secteur des transports, soit 1,6 fois plus que les hommes. Comparativement, le taux de sous-emploi des femmes est de 8,9 % dans l'ensemble du secteur privé, trois fois plus élevé que celui des hommes.

Le taux d'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) des femmes est très proche de celui des hommes, dans le secteur des transports comme dans l'ensemble du secteur privé.

LES FEMMES PERÇOIVENT UN SALAIRE INFÉRIEUR À CELUI DES HOMMES QUELS QUE SOIENT LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE ET LE SOUS-SECTEUR DES TRANSPORTS

En 2018, dans le secteur des transports et de l'entreposage, le salaire moyen des femmes est de 2 175 euros nets mensuels en équivalent temps plein (EQTP), inférieur de 3,8 % à celui des hommes (2 261 euros). Cet écart moyen en défaveur des femmes est nettement plus faible que celui mesuré pour l'ensemble du secteur privé (- 16,8 %), ce qui résulte en large partie de la structure des emplois occupés par les femmes. Le secteur des transports compte en effet, parmi les femmes, une proportion plus élevée de cadres et de professions intermédiaires, catégories socioprofessionnelles (CSP) les mieux rémunérées.

En revanche, au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles, les écarts de salaire entre femmes et hommes sont nettement marqués : - 13,3 % pour les cadres, - 10,2 % pour les professions intermédiaires, - 13,3 % pour les employées, - 9,8 % pour les ouvrières. Les écarts salariaux les plus faibles sont observés dans les activités postales.

Le transport de marchandises illustre bien l'importance de l'« effet de structure » des emplois sur les écarts de salaires. Dans ce sous-secteur, 88 % des hommes sont ouvriers tandis que 32 % des femmes sont cadres ou de professions intermédiaires et 43 % sont employées. De ce fait, le salaire moyen des femmes, toutes CSP confondues, est de 7,1 % supérieur à celui des hommes, alors qu'au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles, les écarts de salaires sont en défaveur des femmes (graphique 3, histogrammes orange).

L'ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES EST PLUS PRONONCÉ PARMIS LES CADRES

Au sein de chaque grande catégorie socioprofessionnelle, les écarts de salaire en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes sont plus élevés dans le secteur des transports que dans l'ensemble du secteur privé, hormis pour les ouvriers (graphique 4).

Tableau 1 : les 10 professions les plus exercées en 2018 dans le secteur des transports selon le sexe

Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), en %

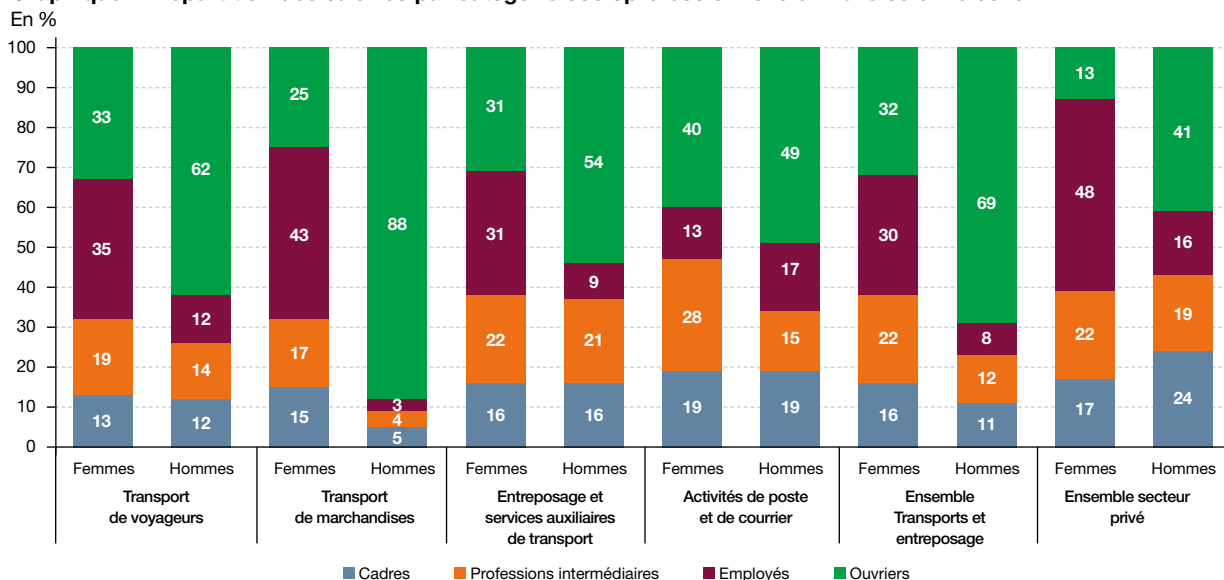
Femmes		Hommes	
643A-Conducteurs livreurs, coursiers	9,9	641A-Conducteurs routiers et grands routiers	25,2
641B-Conducteurs de véhicule routier de transport en commun	7,3	641B-Conducteurs de véhicule routier de transport en commun	10,7
451A-Professions intermédiaires de La Poste	6,2	643A-Conducteurs livreurs, coursiers	9,1
546C-Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises	5,3	652A-Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	3,3
333C-Cadres de La Poste	4,3	466C-Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)	2,9
546B-Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme	4,2	451A-Professions intermédiaires de La Poste	2,7
546D-Hôtesse de l'air et stewards	3,7	653A-Magasiniers qualifiés	2,5
543G-Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	3,3	654B-Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés (sauf remontées mécaniques)	2,4
676C-Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	3,3	389A-Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	2,4
466A-Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non cadres)	2,9	655A-Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports	2,2

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur des transports et de l'entreposage, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, base Tous salariés 2018

Les femmes salariées dans le secteur des transports et de l'entreposage : regards sur l'égalité professionnelle

Graphique 2 : répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle en 2018 selon le sexe



Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.
Source : Insee, base Tous salariés 2018

Depuis 2011, l'écart de salaire en défaveur des femmes tend à se réduire pour toutes les CSP, dans le secteur des transports comme dans l'ensemble du secteur privé. En 2018, l'écart se creuse toutefois à nouveau pour les cadres du secteur des transports (- 22,8 %). De façon générale, c'est chez les cadres que l'on observe les écarts salariaux les plus importants, ce qui s'explique en partie par la faible représentation des femmes parmi les plus hautes rémunérations. En 2018, elles ne représentent que 17 % des 1 % des salariés les mieux rémunérés du secteur des transports (cette part est de 19,5 % dans l'ensemble du secteur privé).

La méthode de décomposition de Oaxaca et Blinder (voir définitions) permet d'estimer la part de l'écart salarial qui résulte de différences de caractéristiques observables entre les hommes et les femmes. Compte tenu des sources statistiques utilisées, seuls peuvent être pris en compte ici l'âge des salariés et la taille de l'établissement employeur.

Les femmes cadres sont moins présentes que les hommes dans les tranches d'âge supérieures à 45 ans, alors que la rémunération croît généralement avec l'âge, en lien avec l'expérience et l'ancienneté. Cet effet d'âge contribue pour 4,8 points à l'écart de salaire net moyen. L'effet de la taille de l'établissement se manifeste à un degré moindre

mais contribue à réduire de 1 point la part expliquée de l'écart. En effet, les femmes sont légèrement surreprésentées dans les établissements employant entre 50 et 500 salariés (39 % des femmes, contre 35 % des hommes) qui sont aussi ceux dans lesquels l'écart de salaire entre femmes et hommes est le plus élevé. Au total, à structure par âge et taille d'établissement identique pour les femmes et les hommes, l'écart de salaire parmi les cadres serait estimé à 19 %, contre 22,8 % en moyenne.

Pour les salariés des autres CSP des transports, la part de l'écart de salaire expliquée par ces deux variables est minimale pour les professions intermédiaires (0,8 point pour un écart de 13,2 %), et négligeable pour les employés et ouvriers.

Si les écarts de salaire entre femmes et hommes ne sont que faiblement expliqués par des différences d'âge des salariés ou de taille de l'établissement employeur, d'autres caractéristiques non disponibles dans les sources utilisées pourraient contribuer aux écarts observés (ancienneté, interruptions de carrières, diplôme, expérience, niveau de responsabilités, nombre d'enfants, etc.), à l'instar de ce qui est observé dans d'autres secteurs (voir bibliographie). Une partie des écarts pourrait aussi relever d'éventuelles discriminations, sans qu'il soit possible pour autant de les quantifier.

Tableau 2 : temps partiel, sous-emploi et contrat de travail en 2019 selon le sexe

En %

	Temps partiel		Sous-emploi		CDI	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Transport de voyageurs	29,0	13,6	8,3	4,8	91,1	92,9
Transport de marchandises	7,9	3,8	1,6	1,3	88,3	89,4
Entreposage et services auxiliaires de transport	11,7	2,7	2,3	1,4	80,6	81,9
Activités de poste et de courrier	13,4	8,9	1,7	2,0	90,7	90,3
Ensemble Transports et entreposage	18,4	7,3	4,2	2,6	88,3	88,9
Ensemble secteur privé¹	31,2	7,8	8,9	3,0	86,8	86,7

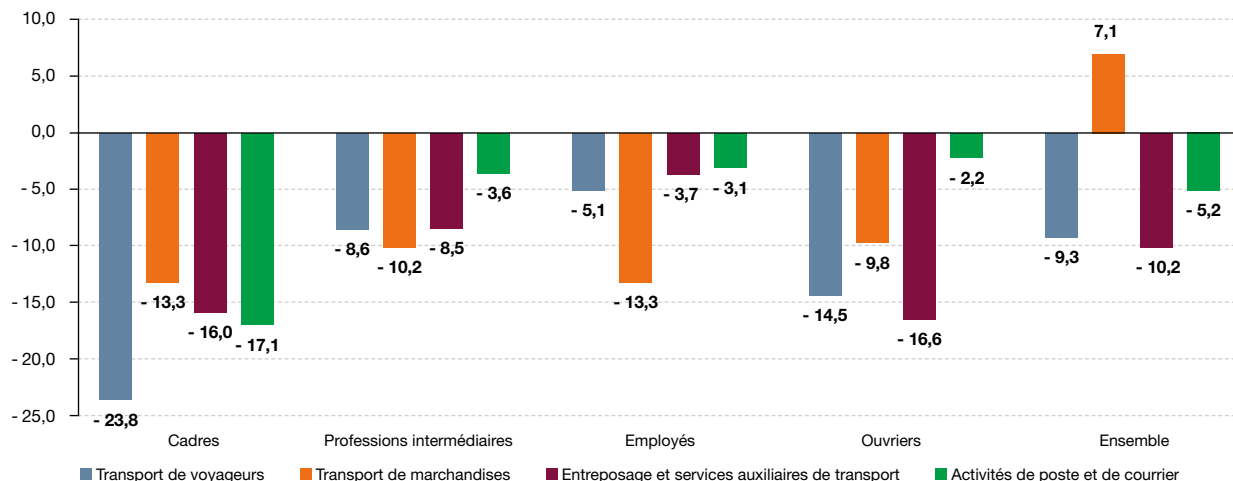
¹ Tous secteurs d'activité, hors fonction publique.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquête emploi 2019

Graphique 3 : écart salarial par catégorie socioprofessionnelle entre les femmes et les hommes en 2018 dans les sous-secteurs des transports et de l'entreposage

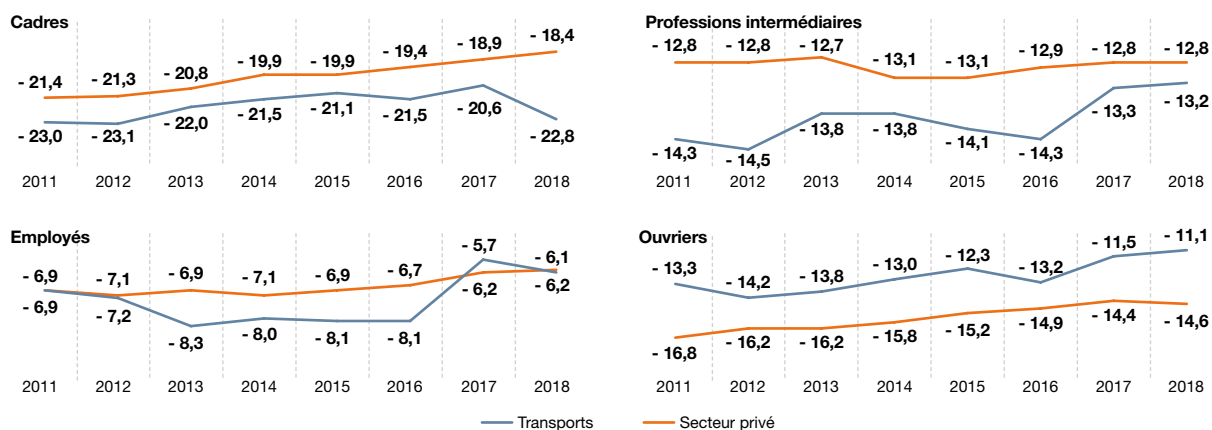
Écart de salaire net moyen en EQTP femmes/hommes en %



Lecture : parmi les ouvriers du secteur des transports et de l'entreposage, l'écart de salaire en défaveur des femmes est de 16,6 % dans l'entreposage et les services auxiliaires de transport, de 14,5 % dans le transport de voyageurs, de 9,8 % dans le transport de marchandises et de 2,2 % dans les activités de poste et de courrier. Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs. Source : Insee, base Tous salariés 2018

Graphique 4 : évolution de l'écart salarial par catégorie socioprofessionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur des transports et dans l'ensemble du secteur privé

Écart de salaire net moyen en EQTP femmes/hommes en %



Lecture : de 2011 à 2018, parmi les ouvriers, l'écart de salaire en défaveur des femmes tend à se réduire. Cet écart est plus faible dans le secteur des transports que dans l'ensemble du secteur privé. Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs. Source : Insee, bases Tous salariés 2011 à 2018

MÉTHODOLOGIE

Les résultats publiés proviennent de l'exploitation de diverses sources de données de l'Insee : l'enquête emploi 2019 pour la part des femmes dans l'emploi salarié, les taux de temps partiel, de sous-emploi et de CDI ; les fichiers « Tous salariés » issus des DADS puis de la DSN sur la

période 2011-2018 pour la structure des emplois par sexe / catégorie socioprofessionnelle / secteur d'activité et les écarts de salaires.

Pour en savoir plus, voir les définitions et la bibliographie sur le [site internet du SDES](#).

Serge LAMBREY, SDES
François RAGEAU, SDES

Dépôt légal : juin 2021
ISSN : 2557-8510 (en ligne)

Directrice de publication : Béatrice Sédillot
Rédacteur en chef : Hugues Cahen
Coordination éditoriale : Amélie Glorieux-Freminet
Maquettage et réalisation : Agence Efil, Tours

Commissariat général au développement durable

Service des données et études statistiques
Sous-direction des statistiques des transports
Tour Séquoia - 92055 La Défense cedex
Courriel : diffusion.sdes.cgdd@developpement-durable.gov.fr

www.statistiques.developpement-durable.gov.fr

