

LES ENJEUX DE LA MIXITÉ ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE TRANSPORT ET LES ACTIVITÉS AUXILIAIRES

Le renforcement de l'égalité professionnelle dans les entreprises constitue l'un des leviers permettant d'améliorer l'attractivité des métiers du transport auprès des femmes et des hommes, développant ainsi la mixité dans le transport routier et les activités auxiliaires.

Quelques chiffres

L'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique (OPTL) met en évidence, année après année, une sous-représentation des effectifs féminins employés dans le transport routier et les activités auxiliaires. Tous secteurs confondus, 17% des recrues sont des femmes en 2019, alors qu'elles représentent 19% des salariés de la Branche. Ce taux de féminisation reste stable depuis 10 ans.

Il existe une grande diversité de répartition en fonction des secteurs d'activités :

- Dans le transport de personnes, le taux de féminisation est élevé avec 40% dans le transport sanitaire et 29 % dans le transport routier de voyageurs. 38% des femmes de la Branche occupent un emploi dans l'un de ces secteurs.
- Les familles professionnelles Exploitation transport et Ventes/achats sont mixtes avec un taux de féminisation compris entre 40 et 60%. Les femmes sont toutefois surreprésentées dans les métiers de Gestion (78%) et sous représentées en Logistique/manutention/magasinerie (22%), en Conduite (10%) et Maintenance (6%).
- Les femmes de la Branche ont principalement le statut d'employé (61%) et restent minoritaires dans les autres catégories socio-professionnelles en particulier les cadres (31%).

Une féminisation nécessaire

Dans un contexte de vieillissement de la population salariée et de difficultés chroniques de recrutement, la population féminine constitue un potentiel en ressources humaines indispensable pour permettre le développement des entreprises du transport routier et des activités auxiliaires.

Le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers des transports routiers notamment, résulte bien souvent de représentations et de stéréotypes culturels qui constituent un frein majeur à l'orientation et à l'embauche.

En fait, les femmes, tout comme les hommes, ont toute leur place dans ce secteur, et cela d'autant plus que le matériel a fortement évolué.

Le renforcement de l'égalité professionnelle dans les établissements et de la qualité de vie au travail constitue l'un des leviers permettant d'améliorer l'attractivité des métiers du transport et de la logistique. La prise en compte d'éléments liés à la gestion des plannings pour une meilleure articulation vie professionnelle et personnelle, la diminution de la pénibilité de l'arrimage ou du débâchage, l'amélioration des conditions de travail et de sécurité, concourent à moderniser la branche vis-à-vis de ses collaborateurs, de ses clients, de ses fournisseurs, de ses partenaires institutionnels et du grand public.

Sources : Rapport OPTL 2020



ITINÉRAIRE ÉGALITÉ : LA RÉPONSE OPÉRATIONNELLE DE LA BRANCHE

Une volonté politique forte

Le Plan sectoriel Mixité Transport signé le 16 juillet 2014 par la Branche Transports routiers a marqué l'engagement de la profession et la volonté des partenaires sociaux de progresser vers la mixité et de la développer au sein des métiers. Le principe d'égalité des chances et de traitement doit être au centre des préoccupations de la vie économique et sociale : Accès à la profession et aux stages, recrutement, égalité des salaires, égalité des augmentations, octroi des responsabilités, déroulement de carrières ou de parcours professionnel... etc.

Plus récemment, les discussions sur l'égalité professionnelle ont abouti le 4 juin 2020 à la signature d'un accord, par les partenaires sociaux de la Branche, pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par cet accord, les partenaires sociaux de la Branche transports routiers et activités auxiliaires du transport inscrivent l'égalité professionnelle au cœur de la négociation collective, afin de l'intégrer comme une priorité de la Branche.

Un projet concret

Le projet « Promouvoir l'Égalité dans les Transports et les Activités Logistiques pour l'Emploi », lancé par l'AFT au cours de l'année 2015 avec le soutien du volet national du Fonds Social Européen (FSE) et déployé sous le nom « Itinéraire égalité », propose une déclinaison opérationnelle des orientations fixées par le plan sectoriel mixité dans les transports ».

« Itinéraire égalité » concourt ainsi à :

- Encourager l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur du transport routier et des activités auxiliaires en travaillant sur les représentations sexuées associées aux métiers de la branche.
- Outiller les dirigeant.e.s et les partenaires sociaux dans la mise en œuvre concrète d'évolutions favorables à la mixité et à l'égalité professionnelle en matière de dialogue social, de gestion des ressources humaines et d'équilibre des temps de vie.

Dans l'ADN de l'AFT

Avec « Itinéraire égalité », l'AFT renforce son rôle de soutien à la modernisation des entreprises de transport routier et activités auxiliaires dans les champs de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et de la qualité de vie au travail (QVT). Au côté des entreprises et de ses partenaires, l'AFT contribue, en effet, à la promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle, mais aussi, au renforcement de la santé et de la sécurité au travail, à la prévention des addictions, à la lutte contre les distracteurs au volant.



DES FICHES RH ÉLABORÉES POUR ET AVEC LES PROFESSIONNELS DE LA BRANCHE

Le principe

Le renforcement de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail dans les entreprises de transport routier et activités auxiliaires constitue le principal levier de développement de la mixité. Des pratiques RH, des modes d'organisation et des pratiques managériales plus égalitaires sont en effet de nature à faciliter le choix par des femmes des métiers du transport et de la logistique.

La politique d'égalité professionnelle représente un moyen de pallier les difficultés de recrutement inhérentes au déséquilibre de la pyramide des âges. La mixité professionnelle est un outil pour permettre aux entreprises de gagner en attractivité, et ainsi de recruter et de fidéliser. En outre, la mixité des équipes participe à la créativité, grâce à la diversité des points de vue.

Les parcours et fiches RH mis à disposition par « Itinéraire égalité » s'adressent ainsi d'abord aux parties prenantes des entreprises de transport routier et activités auxiliaires. Ils peuvent être consultés par les dirigeant.e.s, par les responsables RH, par l'encadrement intermédiaire, par les partenaires sociaux et par les salarié.e.s.

Ces supports apportent des idées, des solutions et des méthodes concrètes pour aider les entreprises de transport routier et activités auxiliaires à optimiser leurs pratiques de gestion des ressources humaines et à progresser en termes de mixité et d'égalité professionnelle.

La méthode

« Itinéraire égalité » s'est attaché, tout au long du projet, à recenser les bonnes pratiques et les innovations RH initiées par les entreprises de transport et activités auxiliaires sur les thématiques de la mixité, de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail. Les pratiques d'une cinquantaine d'établissements rencontrés ont ainsi été capitalisées et mises en perspective.

Les parcours et fiches mis à disposition par « Itinéraire égalité » ont été formalisés par des intervenants et des consultants spécialisés afin de rendre ces bonnes pratiques accessibles à toutes les entreprises de transport routier et activités auxiliaires. Il s'agit ainsi de favoriser l'échange et la dissémination des innovations RH en montrant leur faisabilité, leur potentiel et leur transférabilité.

Ce travail méthodologique a étroitement associé la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNE), OPCA Transports et Services (devenu OPCO Mobilités) et la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP). Les Comités Régionaux pour le Développement de la Formation Professionnelle dans le Transport et la Logistique (CRFPTL), composés de dirigeants et de responsables RH de la branche, ont également été consultés pendant les travaux.

« Itinéraire égalité » a fait l'objet d'une mise à jour en 2020, afin d'adapter et d'approfondir les bonnes pratiques et innovations RH aux mutations sociétales des entreprises et de ses salariés.

