

Les salariés du transport et de la logistique

Les salariés du secteur Transport-Logistique sont essentiellement des hommes (82%), exerçant un métier d'ouvrier (68%), qualifié pour la plupart. Globalement, le vieillissement des salariés est d'ampleur limitée, mais plus marqué en transport routier de voyageurs et en transport non routier. Les mobilités professionnelles sont peu nombreuses, sauf pour les ouvriers non qualifiés de la manutention. Elles témoignent, de même que le volume important des demandes d'emploi, d'un certain attrait des métiers du transport et de la logistique. La durée hebdomadaire du travail pour les salariés à temps complet est plus longue de vingt minutes en Nord-Pas-de-Calais par rapport à la province. Elle se traduit par des salaires annuels un peu plus élevés dans la région.

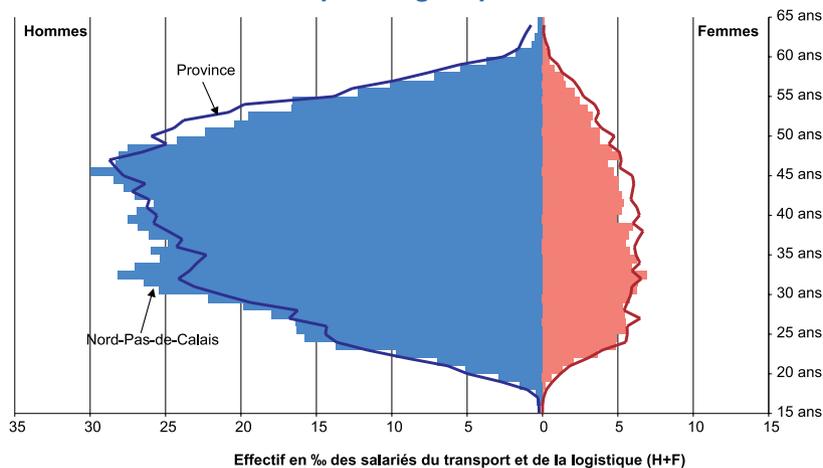
Les salariés du transport et de la logistique ont un profil particulier par rapport aux salariés des autres secteurs. Dès lors, des problématiques spécifiques à cette activité se dégagent, comme le vieillissement des salariés, qui pose la question de l'attractivité des métiers du transport et de la logistique.

Description des salariés du transport et de la logistique

Un secteur à dominante masculine

Au 31 décembre 2004, 82% des salariés du transport et de la logistique sont des hommes. C'est dans le transport routier de marchandises que la proportion d'hommes est la plus élevée (91%), tandis qu'elle l'est moins pour les services auxiliaires (69%). Le transport non routier et le transport routier de voyageurs comptent quant à eux respectivement 85% et 81% d'hommes. Par rapport à la province, la part des salariés nordistes du transport et de la logistique âgés de moins de 40 ans est plus importante. Les salariés nordistes sont en particulier plus nombreux en proportion dans la tranche d'âge des 30-34 ans (16,4% contre 14,6% en province), et moins nombreux parmi les 50-54 ans (11,1% contre 13,4% en province) (cf. graphique 1). La répartition par âge du secteur est également différente de celle pour l'ensemble des activités : elle est concentrée entre 30 et 50 ans (65%), tandis que les salariés du champ privé marchand non agricole sont davantage répartis sur toutes les tranches d'âge, 56% ayant entre 30 et 50 ans.

Graphique 1 : Pyramide des âges des salariés de Transport-Logistique en 2004



Source : Insee - DADS

Hormis en transport routier de voyageurs, davantage d'ouvriers dans la région qu'en province

La proportion d'ouvriers travaillant dans le transport et la logistique en Nord-Pas-de-Calais atteint 68%, soit 3 points de plus qu'en province. Au sein du transport et de la logistique, seul le transport routier de voyageurs possède une part moins importante d'ouvriers qu'en moyenne dans les régions de province (-3 points). Ainsi, les ouvriers sont en proportion plus nombreux dans les secteurs davantage présents en région, que sont les services auxiliaires (+7 points) et le transport routier de marchandises (+2 points). La part des ouvriers est également plus élevée qu'en province en transport non routier (+3 points) (*cf. tableau 1*).

Il existe des différences importantes en termes de catégories socioprofessionnelles entre les activités du transport et de la logistique : le transport routier compte un nombre très important d'ouvriers, respectivement 82% et 74% pour le transport routier de marchandises et de voyageurs, tandis que les services auxiliaires et le transport non routier en présentent des proportions moindres (*cf. tableau 1*). Ces derniers se distinguent par une proportion relativement élevée de cadres et professions intellectuelles supérieures, le transport non routier comptant par ailleurs une forte proportion de professions intermédiaires (27%).

Les ouvriers qualifiés représentent la grande majorité des ouvriers de Transport-Logistique (86%). Ils sont plus de 90% parmi les ouvriers du transport routier de marchandises et de voyageurs, et ceux du transport non routier. En services auxiliaires, la proportion d'ouvriers qualifiés est moindre (59% des ouvriers). La forte proportion d'ouvriers qualifiés dans le transport routier est due aux postes de chauffeurs, qui représentent plus de 80% des ouvriers dans ce secteur. En transport non routier, il s'agit surtout d'ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport, ainsi que d'ouvriers qualifiés de type industriel.

Tableau 1 : Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle au 31/12/2004

Unité : %

	Transport routier de marchandises		Transport routier de voyageurs		Transport non routier		Services auxiliaires		Transport-Logistique	
	Nord-Pas-de-Calais	Province	Nord-Pas-de-Calais	Province	Nord-Pas-de-Calais	Province	Nord-Pas-de-Calais	Province	Nord-Pas-de-Calais	Province
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Cadres, professions intellectuelles supérieures	3	4	2	3	12	14	9	9	6	7
Professions intermédiaires	6	7	12	7	27	27	15	17	13	13
Employés	8	8	12	13	17	18	17	22	13	14
Ouvriers	82	80	74	77	44	41	59	52	68	65
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Insee - DADS

Femmes au bureau, hommes au volant

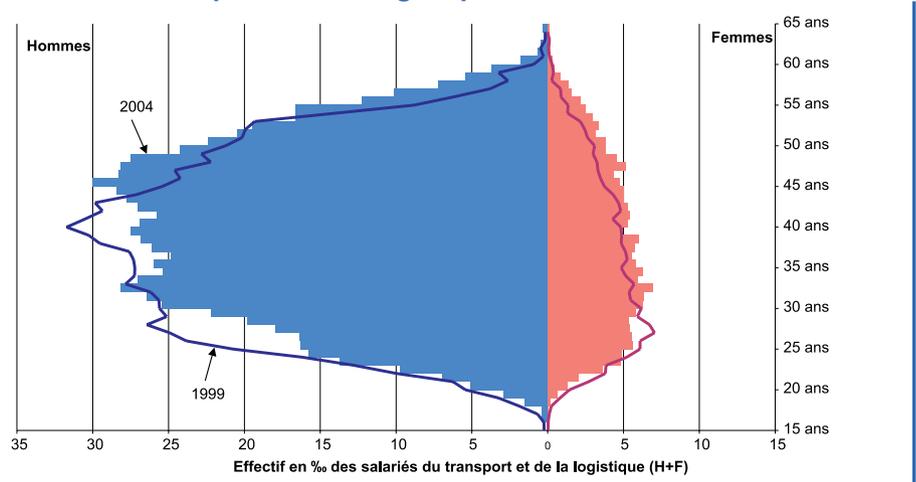
Les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes types d'emplois. En effet, tandis que les trois quarts des hommes sont ouvriers, seulement 36% des femmes le sont. En particulier, 46% des hommes travaillent comme chauffeur, contre 10% des femmes. Elles sont plus souvent employées (41% contre 7% des hommes), essentiellement dans les administrations d'entreprise. Les professions intermédiaires occupent 17% des femmes, soit 5 points de plus que les hommes. Les femmes exercent alors le plus souvent des professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises.

Un vieillissement d'ampleur limitée pour l'ensemble du Transport-Logistique...

En Nord-Pas-de-Calais en 2004, la moyenne d'âge des salariés de Transport-Logistique est de 39 ans, soit un an de plus que pour l'ensemble des activités du champ privé marchand non agricole. Les salariés sont un peu plus jeunes en services auxiliaires (37 ans en moyenne) et plus âgés en transport routier de voyageurs (42 ans).

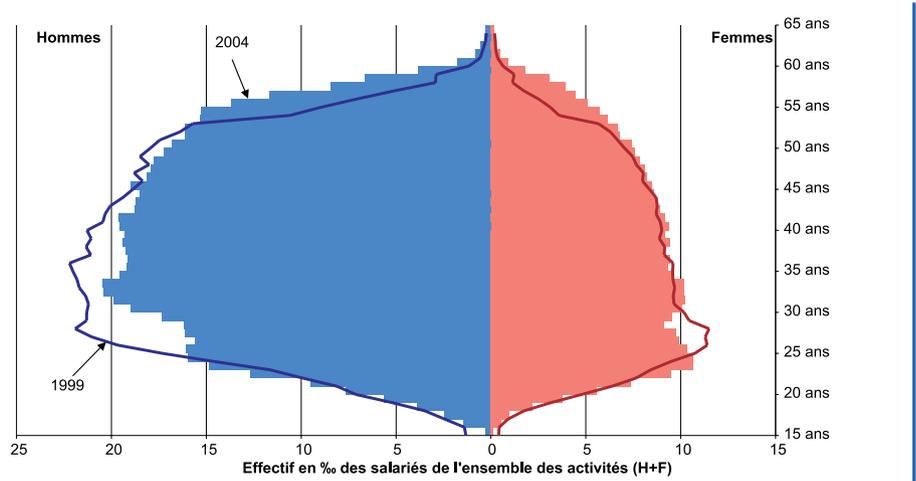
Entre 1999 et 2004, l'âge moyen des salariés de Transport-Logistique a augmenté d'1,1 an, hausse légèrement supérieure à celle observée sur l'ensemble des activités. L'évolution de la répartition par sexe et âge des salariés s'est ainsi traduite par un vieillissement limité de la main-d'œuvre (cf. graphique 2). En effet, la part des salariés de plus de 50 ans a augmenté de 2 points, quand dans le même temps celle des moins de 30 ans a diminué de 3 points. Sur la même période, pour l'ensemble des activités, la proportion des jeunes de moins de 30 ans présente une diminution de seulement 1 point, tandis que la part des plus âgés augmente de 3 points (cf. graphique 3). Dans le Transport-Logistique, par rapport à 1999, en 2004, le déficit de jeunes de moins de 30 ans est plus marqué chez les femmes. La diminution de la part des hommes est également marquée autour de 40 ans, tandis qu'ils sont plus nombreux entre 45 et 50 ans. La progression de la part des salariés de plus de 50 ans est par contre identique chez les hommes et les femmes, à +3 points.

Graphique 2 : Évolution de la pyramide des âges des salariés du transport et de la logistique entre 1999 et 2004



Source : Insee - DADS

Graphique 3 : Évolution de la pyramide des âges des salariés de l'ensemble des activités entre 1999 et 2004



Source : Insee - DADS

... mais un vieillissement marqué en transport routier de voyageurs et en transport non routier

Ce vieillissement de faible ampleur en Transport-Logistique masque des situations démographiques variables selon les secteurs.

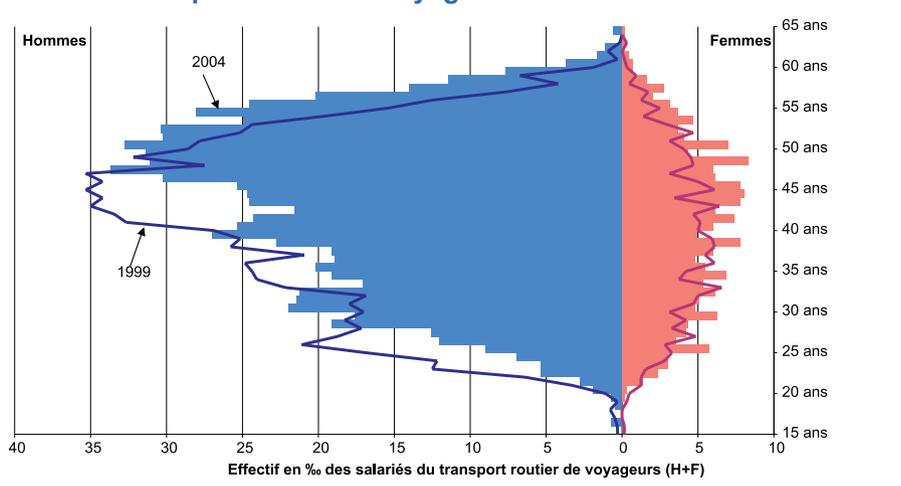
Le **transport routier de voyageurs** se distingue par un vieillissement prononcé des salariés, dû essentiellement à l'évolution de la structure par âge des hommes (cf. graphique 4). Entre 1999 et 2004, la part des plus de 50 ans dans l'ensemble des salariés du secteur a augmenté de 8 points, et celle des moins de 30 ans a diminué de 3 points. Ce secteur conserve de loin le profil le plus âgé des activités de Transport-Logistique, avec une part des plus de 50 ans à hauteur de 27%. Ceci s'explique en partie par les avantages du métier qui offre une relative stabilité, par des circuits et des horaires fixes par exemple. Ainsi, les salariés auraient tendance à rester dans ce secteur. Le déficit des jeunes pourrait également être lié à l'âge d'accès au permis de conducteur de transports en commun, fixé à 21 ans. Cette diminution de la part des jeunes pourrait d'ailleurs se renforcer à l'avenir, l'âge minimum requis étant reculé à 24 ans à partir de 2013.

Le **transport non routier**, caractérisé par une forte présence de la SNCF, connaît également un vieillissement marqué, en lien avec la forte proportion des salariés âgés de 45 à 49 ans, qui représentent en 2004 un quart des salariés du secteur. La part des plus de 45 ans a ainsi augmenté de 11 points entre 1999 et 2004 (cf. graphique 5). Les jeunes sont par ailleurs moins nombreux dans ce secteur : la part des moins de 30 ans a baissé de 4 points sur la période. En particulier, les femmes sont en proportion moins nombreuses qu'auparavant dans le transport non routier, qu'il s'agisse du ferroviaire, de l'aérien ou des transports par eau : 24% d'entre elles ont moins de 30 ans en 2004, contre 35% en 1999. La prise en compte du vieillissement des salariés, dans le contexte actuel de volonté de développement des modes de transport alternatifs à la route, constitue un enjeu majeur en particulier pour le transport fluvial. Il met en évidence la nécessité de porter une attention particulière à la qualité de la formation des jeunes dans ce secteur (cf. Encadré 1 : Les formations dans les lycées et universités).

Le vieillissement des salariés du **transport routier de marchandises** est plus limité, avec un accroissement de 2 points de la part des salariés de plus de 50 ans et une diminution de 3 points des moins de 30 ans. Il est à noter que la proportion des salariés de moins de 25 ans est identique en 1999 et 2004 (cf. graphique 6).

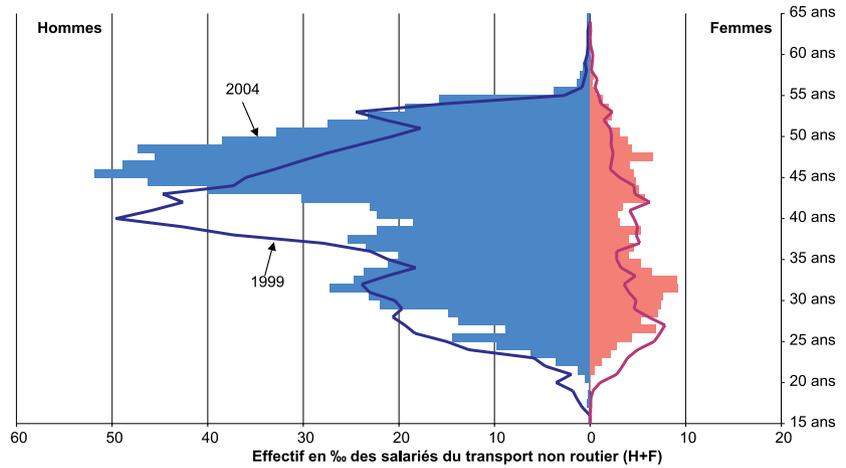
Les **services auxiliaires** sont peu concernés par le vieillissement des salariés (cf. graphique 7) : la proportion de salariés dans les tranches d'âge élevées reste stable, de même que la part des moins de 25 ans. Il existe cependant une baisse relativement importante des jeunes âgés de 25 à 29 ans, notamment chez les femmes (-6 points). Les services auxiliaires restent tout de même le secteur le plus jeune du transport et de la logistique, avec une proportion de 24% de salariés âgés de moins de 30 ans en 2004.

Graphique 4 : Évolution de la pyramide des âges des salariés du transport routier de voyageurs entre 1999 et 2004



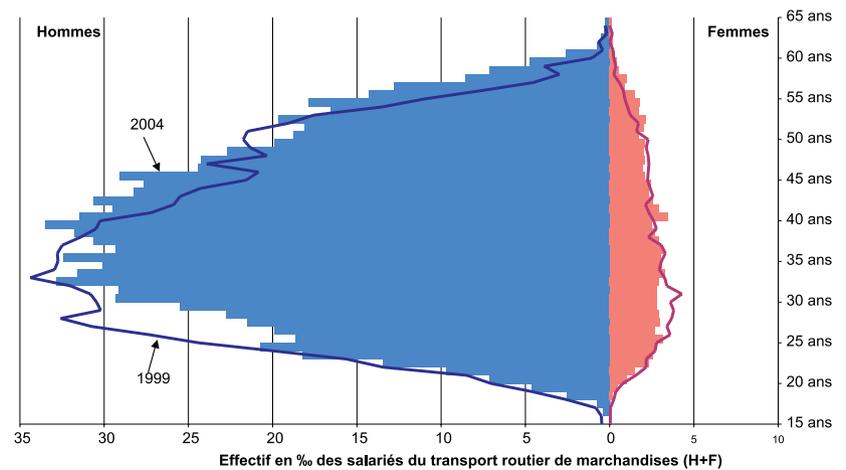
Source : Insee - DADS

Graphique 5 : Évolution de la pyramide des âges des salariés du transport non routier entre 1999 et 2004



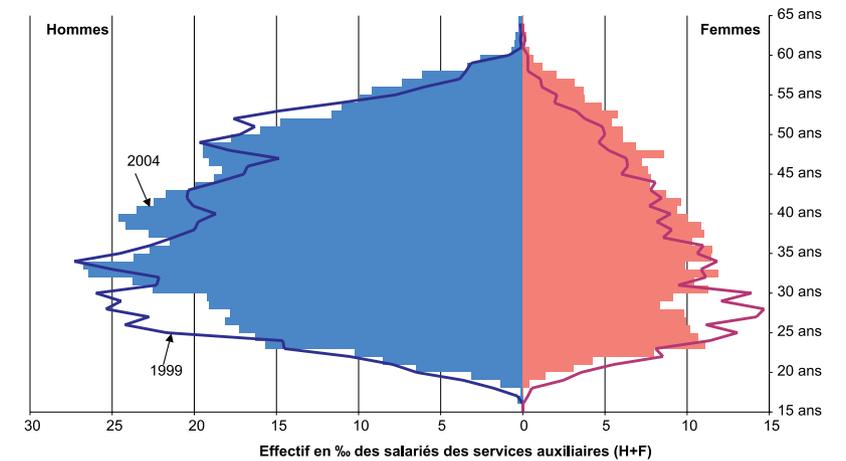
Source : Insee - DADS

Graphique 6 : Évolution de la pyramide des âges des salariés du transport routier de marchandises entre 1999 et 2004



Source : Insee - DADS

Graphique 7 : Évolution de la pyramide des âges des salariés des services auxiliaires entre 1999 et 2004



Source : Insee - DADS

Davantage de demandes que d'offres d'emploi

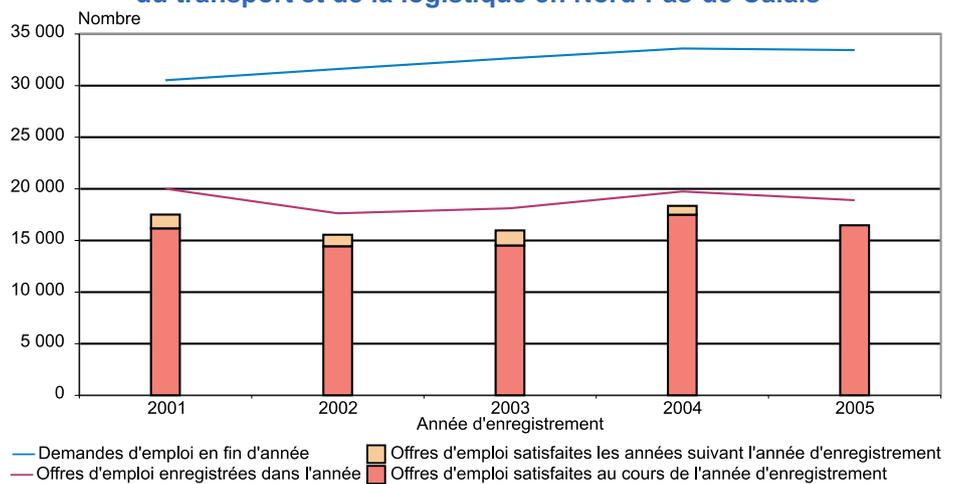
Le vieillissement des salariés pose la question de l'attractivité des métiers du transport et de la logistique, en termes de conditions de vie, de rémunérations et de sécurité par exemple.

En se plaçant d'un point de vue métier, l'attractivité des transports peut être mesurée en première approche à l'aide des données de l'ANPE, qui répertorie les demandeurs d'emploi, ainsi que les offres d'emploi déposées par les entreprises. Cette source ne permet toutefois pas d'obtenir une mesure exacte, l'ANPE n'étant pas le seul canal de circulation des offres et demandes d'emploi. Les résultats sont donc à interpréter avec précaution.

Les métiers du transport, tels que définis selon la nomenclature de l'ANPE, paraissent attractifs pour nombre de demandeurs d'emploi, compte tenu de l'excès des demandes par rapport aux offres (cf. graphique 8). En effet, fin 2005, en Nord-Pas-de-Calais, 33 400 personnes sont inscrites à l'ANPE pour trouver un emploi dans les métiers du transport. Elles représentent 11% des demandeurs d'emploi tous métiers confondus. Les demandes d'emploi ont d'ailleurs augmenté régulièrement depuis 2001, avec une stabilisation en 2005, ce qui pourrait être lié à l'augmentation du nombre de jeunes formés dans la région (cf. Encadré 1 : *Les formations dans les lycées et universités*). Parallèlement à ces demandes, 18 900 offres d'emploi ont été enregistrées à l'ANPE au cours de l'année 2005, soit 10% de l'ensemble des offres enregistrées dans l'année.

Le nombre élevé de demandeurs d'emploi relativement aux offres proposées se traduit par une faible proportion d'offres d'emplois non satisfaites. En effet, 87% des offres d'emploi enregistrées en 2005 ont été satisfaites la même année, 89% de celles de 2004, et environ 81% de celles enregistrées de 2001 à 2003. La part des offres satisfaites au cours de leur année d'enregistrement est ainsi plus élevée dans les transports qu'en moyenne dans l'ensemble des métiers, où cette proportion s'échelonne de 76% à 84% entre 2001 et 2005.

Graphique 8 : Offres et demandes d'emploi dans les métiers du transport et de la logistique en Nord-Pas-de-Calais



Note : Les métiers du transport sont ici définis selon la nomenclature de l'ANPE.

Champ : Les demandeurs d'emploi comptabilisés correspondent aux personnes sans emploi, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein ou partiel, ou d'un emploi à durée déterminée.

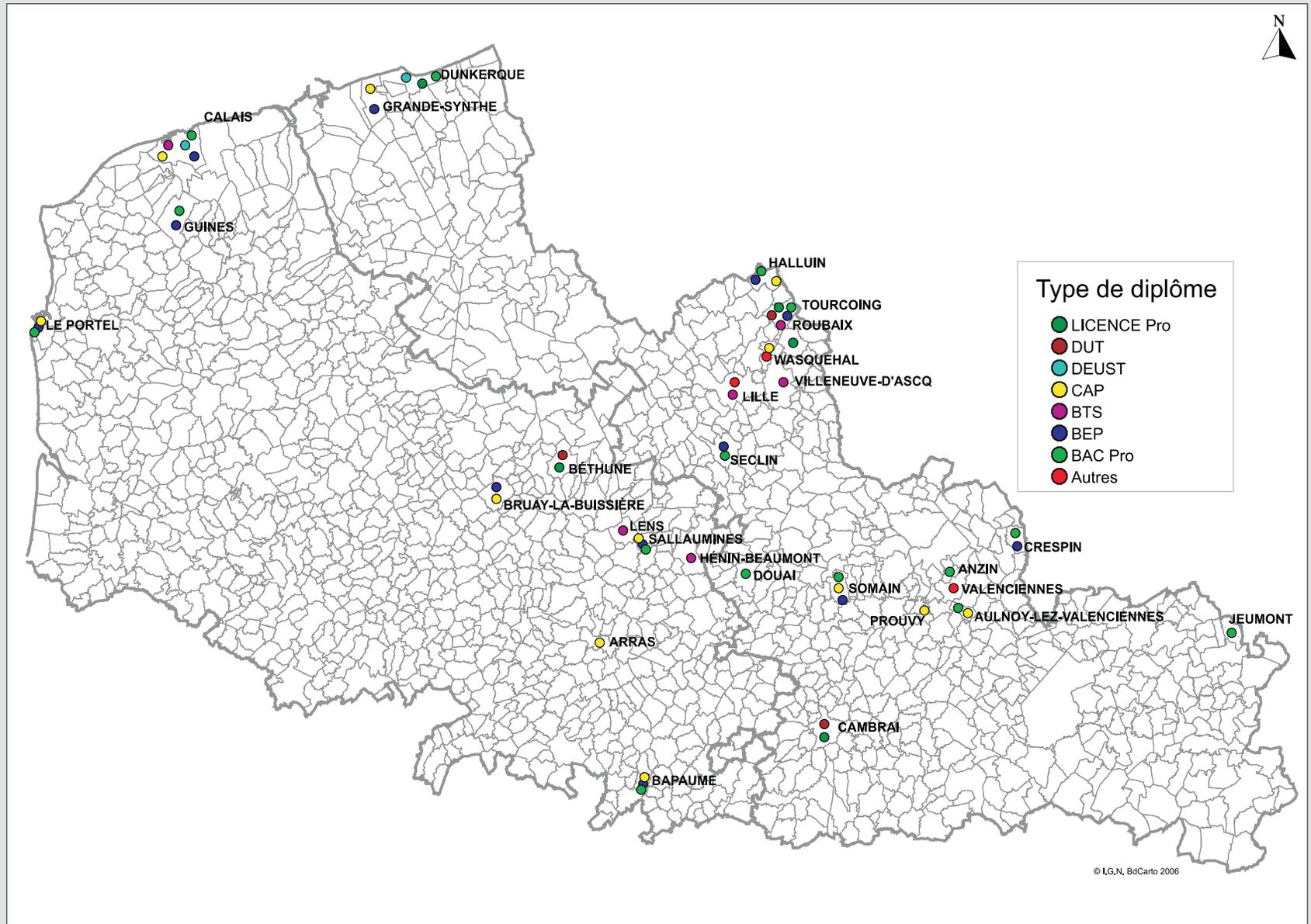
Source : Insee, ANPE, Dares - Nostra

Encadré 1 : Les formations dans les lycées et universités

Il existe dans le Nord-Pas-de-Calais neuf types de formations aux métiers du transport et de la logistique dans les lycées et centres de formation d'apprentis (CFA) publics ou privés sous contrat, et neuf formations universitaires, allant du DUT au doctorat (cf. carte).

Dans les lycées, ces formations concernent en 2005-2006 près de 1 500 élèves, total qui n'a cessé d'augmenter depuis 2001 (+21% en cinq ans). Les formations proposées en CFA sont quant à elles suivies par près de 200 élèves en 2005-2006. Les universités régionales accueillent pour leur part 431 étudiants se formant aux métiers du transport et de la logistique.

Carte : Établissements de formation aux métiers du transport en Nord-Pas-de-Calais



Source : Rectorat

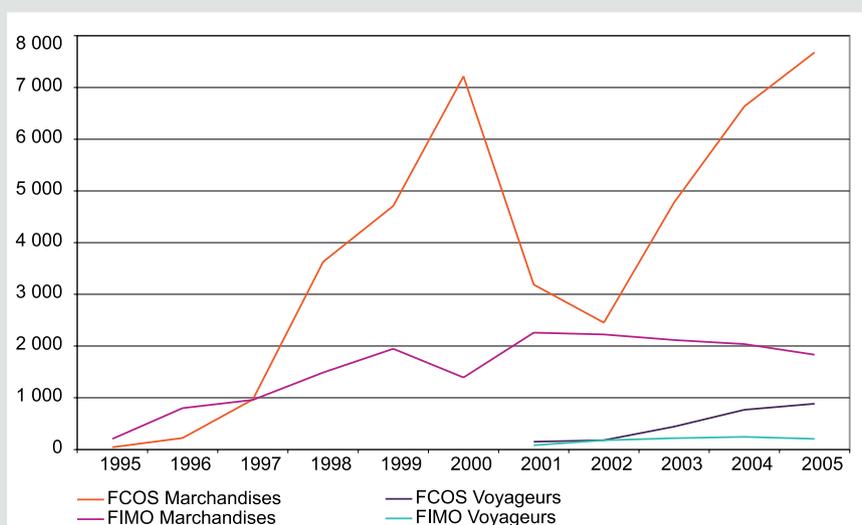
Encadré 2 : Les formations initiales et continues obligatoires

Les accords de branche conclus le 20 janvier 1995 instaurent, dans le cadre du contrat de progrès, une formation initiale minimum obligatoire (FIMO) et une formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) pour les conducteurs routiers de marchandises. Cet accord a été étendu le 31 mai 1997 à l'ensemble du transport public de marchandises. Pour les salariés du transport routier de voyageurs, les dispositions concernant leur formation ont été instituées par le décret 2002-747 du 02 mai 2002. Ces formations sont assurées par des organismes agréés par les pouvoirs publics sur la base de cahiers des charges ou par des centres de formation d'entreprises agréés dans les mêmes conditions.

La FIMO est une formation initiale obligatoire d'une durée de quatre semaines, qui s'applique à tous les conducteurs, salariés ou non, entrant dans le métier, depuis le 1^{er} juillet 2000 pour les marchandises, et depuis le 1^{er} septembre 2005 pour les voyageurs. La FCOS est une formation continue, d'une durée de trois jours, qui doit être suivie périodiquement tous les cinq ans. Elle est obligatoire depuis le 1^{er} juillet 2000 pour les marchandises et depuis le 1^{er} septembre 2005 pour les voyageurs.

En 2005, plus de 10 000 attestations de formations ont été délivrées dans la région par la direction régionale de l'Équipement. Pour chacune de ces formations, le nombre d'attestations délivrées a augmenté jusqu'à l'entrée en vigueur de leur caractère obligatoire. De plus, les FCOS Marchandises devant être suivies tous les cinq ans, une périodicité apparaît dans le nombre d'attestations délivrées (cf. graphique 1). Il devrait en être de même pour les FCOS Voyageurs, mais les données ne permettent pas encore d'avoir plus de cinq ans de recul.

Graphique 1 : Attestations délivrées



Source : Direction régionale de l'Équipement Nord-Pas-de-Calais

Dans l'ensemble, des métiers à faible turn-over

Une autre façon d'aborder l'attractivité des métiers est de regarder l'évolution des conditions d'emploi des salariés lors des mobilités professionnelles (cf. Définitions). Sont examinées ici plus particulièrement les mouvements de salariés dans les métiers des secteurs privé et semi-public en 2003 et 2004. L'arrivée des jeunes sur le marché du travail n'est donc pas prise en compte, de même que le retour à l'emploi après une période de chômage ou d'inactivité et inversement, ainsi que les départs en retraite.

Les familles professionnelles correspondant au cœur de métier du transport et de la logistique, à savoir les conducteurs de véhicules et les ouvriers qualifiés ou non de la maintenance (cf. Encadré 3 : Le transport et la logistique : des métiers en mutation ?), donnent lieu à peu de mobilités professionnelles d'une année sur l'autre, ce qui occasionne peu de changements de salariés. La stabilité de l'emploi est particulièrement forte chez les conducteurs de véhicules, qui représentent 41% des salariés exerçant un métier des transports. En effet, 89% des salariés restent dans ce métier entre 2003 et 2004, ce qui situe les conducteurs de véhicules parmi les familles professionnelles les plus stables, au niveau des employés et techniciens de

la banque par exemple. En effet, dans l'ensemble des métiers, le taux de stabilité s'échelonne de 66% pour les ouvriers qualifiés de la mécanique, à 96% pour les infirmiers et sages-femmes. Les mouvements en entrée et en sortie de la famille professionnelle des conducteurs de véhicules sont ainsi peu nombreux et de même ampleur, à hauteur de 11% du nombre moyen de salariés présents en 2003 et 2004.

Les ouvriers qualifiés de la manutention sont plus mobiles : 79% d'entre eux n'ont pas changé de métier entre 2003 et 2004. Cette famille professionnelle apparaît ainsi un peu plus mobile que pour l'ensemble des métiers, le taux de stabilité étant de 81% en moyenne tous métiers confondus. Comme pour les conducteurs de véhicules, le nombre de salariés entrants et sortants est du même ordre de grandeur, autour de 21% des salariés présents.

Quant aux ouvriers non qualifiés de la manutention, ils présentent un taux de stabilité de 72%. Ils sont donc particulièrement mobiles, comme les techniciens de l'informatique ou les ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique. Les ouvriers non qualifiés de la manutention se distinguent des deux autres familles professionnelles du cœur de métier des transports par des entrées plus fréquentes que les sorties. Elles représentent 30% des salariés présents en moyenne en 2003 et 2004, contre 25% pour les sorties du métier.

Des mobilités professionnelles effectuées au sein d'un groupe de métiers variés

Les mobilités en entrée et en sortie des familles professionnelles correspondant au cœur de métier des transports sont souvent effectuées au sein d'un groupe de métiers correspondant le plus souvent à des emplois d'ouvrier ou d'artisan, mais également d'employé. Il comprend des marins pêcheurs, des ouvriers qualifiés ou non des industries de process, des ouvriers de la réparation automobile, des artisans et ouvriers artisanaux, des bouchers, charcutiers, boulangers, des agents de gardiennage et de sécurité, ainsi que des employés des services divers. Les mobilités professionnelles sont effectuées moins souvent avec des métiers du bâtiment, de l'industrie textile ou des métiers qualifiés de l'industrie par exemple.

Les jeunes, plus mobiles, se déplacent plus souvent entre métiers des transports

Les mobilités professionnelles des salariés de moins de trente ans révèlent une intensité d'échanges relativement importante entre les familles professionnelles du cœur de métier des transports. Les jeunes, une fois rentrés dans le domaine des transports, ont donc tendance à y rester. Ainsi, chez les jeunes, plus mobiles, les passages sont nombreux entre ouvriers de la manutention qualifiés et non qualifiés, relativement au poids de chacune de ces familles professionnelles. Les passages vers le métier de conducteur de véhicules sont également plus souvent effectués par des ouvriers qualifiés ou non de la manutention.

Très peu d'intérimaires parmi les nouveaux conducteurs de véhicules

Le recours à l'intérim est très faible dans le métier de conducteur de véhicules, qui correspond à des postes nécessitant une certaine qualification. Ainsi, seuls 4% des nouveaux conducteurs de véhicules sont en travail temporaire. L'intérim est un peu plus fréquent pour les ouvriers qualifiés de la manutention, à hauteur de 13% pour les nouveaux salariés. La proportion d'intérimaires parmi les entrants est par contre beaucoup plus élevée pour leurs homologues non qualifiés (28%). Par ailleurs, l'entrée en travail temporaire est plus fréquente chez les jeunes. Les intérimaires représentent par exemple 28% des nouveaux ouvriers qualifiés de la manutention de moins de trente ans en 2004.

Encadré 3 : Le transport et la logistique : des métiers en mutation ?

En 2004, selon les données des déclarations annuelles de données sociales (*cf. Source*), en Nord-Pas-de-Calais, trois métiers représentent 85% des postes salariés du transport et de la logistique : les conducteurs de véhicules et les ouvriers de la manutention, qualifiés ou non. Ces trois familles professionnelles constituent le cœur de métier des transports. Le métier de conducteur de véhicules est le plus fréquent : il est assuré par 41% des salariés du transport et de la logistique. Les caractéristiques de ces métiers se sont modifiées au cours du temps, en témoigne l'évolution de la situation de l'ensemble des salariés de ces familles professionnelles, décrite lors des recensements de la population (l'évolution du profil des seuls accédants à la profession de transporteur routier fait l'objet d'un encadré particulier, en fin de chapitre).

Entre les recensements de 1982 et 1999, seuls les effectifs des conducteurs de véhicules ont augmenté

Entre les recensements de 1982 et 1999, les conducteurs de véhicules ont connu un accroissement de leurs effectifs, contrairement aux ouvriers de la manutention. Ainsi, les conducteurs de véhicules sont passés de 42 300 à 44 600, soit une augmentation de 5,5%, les ouvriers non qualifiés de la manutention de 36 100 à 35 000 (diminution de 3,0%), et les ouvriers qualifiés de la manutention de 26 500 à 25 900 (diminution de 2,5%).

Une diminution de la part des salariés sans diplômes

L'arrivée sur le marché du travail de nouvelles générations de salariés, généralement plus diplômées que leurs aînés, a conduit à une baisse de la part des sans diplômes ou détenteurs d'un diplôme de type CEP ou Brevet de 76% à 48% entre 1982 et 1999. Cette baisse est un peu plus forte que pour l'ensemble des métiers (-28 points, contre -25 points en moyenne pour l'ensemble des familles professionnelles). Elle s'est effectuée au profit des détenteurs d'un CAP ou BEP, dont la part a augmenté de 20 points sur la même période, contre seulement 8 points pour l'ensemble des métiers. La proportion des diplômes plus élevés a par contre peu augmenté dans ces trois métiers, sauf pour les ouvriers non qualifiés de la manutention, au sein desquels la part des bacheliers a augmenté de 9 points entre 1982 et 1999.

Une large majorité d'emplois stables, mais davantage d'emplois non stables au fil du temps

En 1999, les métiers du transport et de la logistique présentent une part de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) de 83% pour les ouvriers qualifiés de la manutention, 79% pour les conducteurs de véhicules et 66% pour les ouvriers non qualifiés de la manutention. Ces proportions sont supérieures à la part des salariés en CDI dans l'ensemble des salariés régionaux, qui est de 59%. Toutefois, la part des emplois non stables a augmenté dans chacune des trois familles professionnelles. Ainsi par exemple, entre 1990 et 1999, les ouvriers non qualifiés de la manutention ont connu une baisse de la part des salariés en CDI de 73% à 66%, ainsi qu'un doublement des salariés intérimaires passant de 7% à 14%.

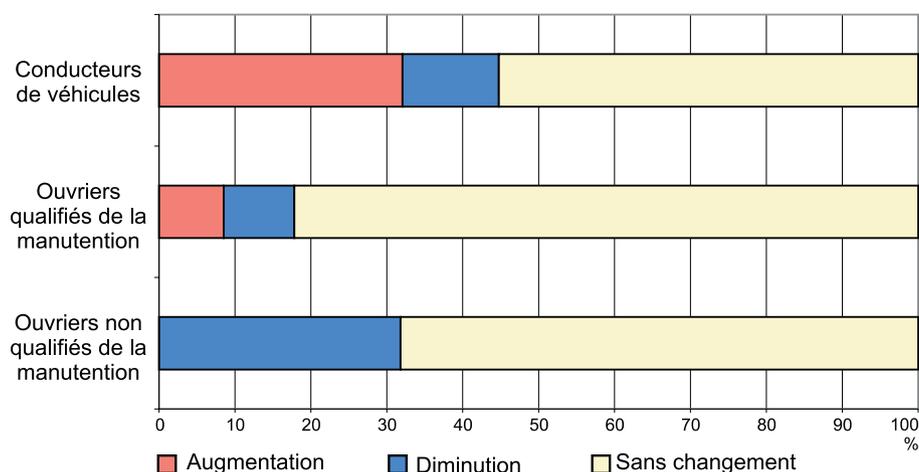
Certains métiers se féminisent lentement

En 1999, la part des femmes dans ces métiers du transport reste inférieure à la part des femmes toutes familles professionnelles confondues. La part des femmes a toutefois évolué différemment suivant les métiers. Ainsi, entre 1982 et 1999, la part des femmes a décliné de 38% à 33% pour les ouvrières de la manutention non qualifiées, tandis qu'elle a progressé dans les métiers où les femmes sont peu présentes : de 6% à 9% pour les ouvrières qualifiées et de 3% à 5% pour les conductrices de véhicules.

Une progression de la qualification pour un tiers des nouveaux conducteurs de véhicules

Les mobilités professionnelles s'accompagnent parfois d'un changement de qualification, ascendant ou descendant, selon les catégories socioprofessionnelles de départ et d'arrivée. Ces changements de qualification peuvent rendre certains métiers plus attractifs que d'autres. Tel est le cas pour les conducteurs de véhicules. En effet, parmi les familles professionnelles du cœur de métier des transports, la mobilité ascensionnelle n'existe pratiquement que pour les conducteurs de véhicules : un tiers des personnes entrant dans cette famille professionnelle en 2004 ont progressé de qualification, contre seulement 9% des nouveaux ouvriers qualifiés de la manutention (*cf. graphique 9*). En ce qui concerne les diminutions de qualification en entrée dans ces deux métiers, elles sont par contre du même ordre de grandeur, autour de 10%. Pour les jeunes, l'entrée dans le métier de conducteur de véhicules est encore plus favorable : 45% progressent de catégorie socioprofessionnelle. En sortie, la situation des conducteurs de véhicules est toutefois plus difficile, avec un effet encore plus marqué chez les moins de 30 ans. Les diminutions de qualification sont alors plus fréquentes que les progressions, à hauteur de 26% contre 21% pour l'ensemble des nouveaux conducteurs de véhicules.

Graphique 9 : Changement de qualification en entrée dans les familles professionnelles entre 2003 et 2004 en Nord-Pas-de-Calais



Source : Insee - DADS

L'augmentation de salaire peut également constituer un facteur explicatif de la mobilité. Une évolution salariale positive ne va cependant pas toujours de pair avec une hausse de qualification, et inversement. Ainsi, si seul le métier de conducteur de véhicules semblait attractif du point de vue de l'évolution de la qualification, aucune des trois familles professionnelles du cœur de métier des transports ne se démarque en matière de progression salariale en entrée. En effet, seuls 22% à 24% des nouveaux salariés de ces métiers profitent d'une progression de salaire. La plupart des entrants dans les transports ne bénéficient finalement d'aucune évolution salariale : ils sont respectivement 63% et 65% parmi les nouveaux ouvriers de la manutention, qualifiés et non qualifiés, et 58% pour les conducteurs de véhicules.

LES SALAIRES DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE

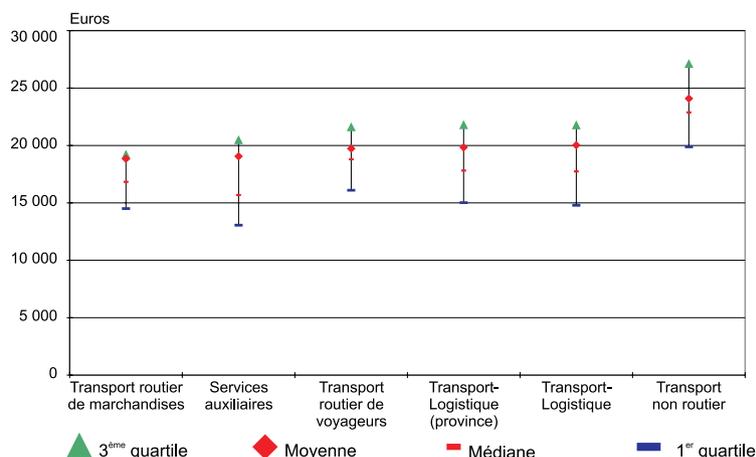
Une approche par secteur d'activité permet d'analyser plus finement les salaires dans le transport et la logistique.

Des salaires annuels nets plus élevés qu'en province

Les salaires annuels nets des salariés de Transport-Logistique sont plus élevés en Nord-Pas-de-Calais qu'en province. Sont calculés ici les salaires annuels nets qu'auraient perçus les salariés à temps complet s'ils avaient travaillé toute l'année. Ainsi, les salariés de Transport-Logistique travaillant à temps complet toute l'année gagnent en moyenne 20 030 euros par an, soit 200 euros de plus que leurs homologues de province.

Les salariés du transport non routier bénéficient de loin des salaires annuels les plus élevés du transport et de la logistique (24 090 euros en moyenne pour les salariés à temps complet) (cf. graphique 10). Les salaires annuels moyens sont particulièrement élevés dans le transport aérien (27 900 euros en moyenne). Dans le ferroviaire et le transport par eau, les salaires sont un peu moins élevés, à respectivement 24 050 et 24 300 euros en moyenne par an. Les salariés du transport routier de marchandises ont en moyenne les salaires annuels les plus faibles du transport et de la logistique (18 840 euros), mais l'éventail des salaires est assez resserré : un quart des salariés gagne moins de 14 510 euros par an et un quart plus de 19 200 euros (cf. graphique 10). Les salariés des services auxiliaires présentent un salaire annuel moyen légèrement supérieur, à hauteur de 19 060 euros. Par contre, l'éventail des salaires est plus large pour ce secteur : un quart des salariés possède un salaire annuel inférieur à 13 060 euros, et un quart bénéficie d'un salaire supérieur à 20 460 euros, soit un écart de 7 400 euros, le plus fort pour les quatre secteurs d'activité de Transport-Logistique.

Graphique 10 : Éventail des salaires annuels⁽¹⁾ nets des salariés à temps complet en 2004



Guide de lecture : La médiane correspond au salaire tel que la moitié des salariés dispose d'un salaire supérieur à ce montant et l'autre moitié un salaire inférieur. Le 1^{er} quartile correspond au seuil tel qu'un quart des salariés dispose d'un salaire inférieur à ce seuil. De manière symétrique, le 3^e quartile est le seuil tel qu'un quart des salariés bénéficie d'un salaire supérieur à ce seuil.

(1) Les salaires annuels correspondent aux salaires qu'auraient perçus les salariés à temps complet s'ils avaient travaillé toute l'année

Source : Insee - DADS

Un nombre d'heures travaillées plus élevé en transport routier de marchandises

Le salaire annuel net dépend du nombre d'heures travaillées et du taux horaire de rémunération. Le nombre d'heures travaillées par les salariés à temps complet du transport et de la logistique est plus élevé en transport routier de marchandises : il est de 40,9 heures en moyenne par semaine. Cette durée plus longue du travail ne permet pas de compenser des salaires horaires plus faibles dans le secteur. Dans les trois autres, la durée hebdomadaire du travail est comprise entre 35 et 37 heures (cf. tableau 2), la durée la moins longue étant réalisée dans le transport non routier. Ce secteur, qui présente les salaires annuels les plus importants du transport et de la logistique, bénéficie donc de salaires horaires élevés. Pour l'ensemble des salariés à temps complet du transport et de la logistique, le temps de travail s'établit à 38 heures en moyenne par semaine. Il est ainsi plus long de 20 minutes par rapport au temps de travail en province. La durée hebdomadaire du travail est également plus longue en Transport-Logistique qu'en moyenne pour le secteur privé marchand non agricole (35,8 heures).

Tableau 2 : Durée hebdomadaire moyenne du travail pour les salariés à temps complet en 2004

		Unité : heure
Nord-Pas-de-Calais	Transport routier de marchandises	40,9
	Transport routier de voyageurs	36,9
	Services auxiliaires	35,9
	Transport non routier	35,4
	Transport-Logistique	38,0
Province	Transport-Logistique	37,7

Champ : salariés travaillant à temps complet.

Source : Insee - DADS

À structures d'activités égales, pas d'écart de salaire horaire net avec la province

Le salaire horaire net moyen des salariés du transport et de la logistique travaillant à temps complet en Nord-Pas-de-Calais est de 10,3 euros. C'est un euro de moins par rapport au salaire horaire net moyen en province. Cette différence est due en partie à la structure des activités présentes sur le territoire régional, mais également à d'autres facteurs tels que le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle du salarié, ainsi que la taille de l'établissement employeur. En effet, des secteurs à salaire élevé par exemple peuvent être moins présents dans la région qu'en moyenne nationale, tirant le salaire global à la baisse. Une fois pris en compte ces facteurs, le salaire horaire net en Nord-Pas-de-Calais est semblable à la province.

Encadré 4 : Les accédants à la profession de transporteur routier

L'inscription au registre des transporteurs et des loueurs est soumise aux conditions de capacité professionnelle, de capacité financière et d'honorabilité professionnelle.

L'attestation de capacité professionnelle est exigée de la personne qui assure la direction permanente et effective de l'activité transport pour les entreprises exerçant leur activité avec des véhicules de plus de 3,5 tonnes de poids maximum autorisé. Pour les 3,5 tonnes et moins de poids maximum autorisé, il s'agit d'un justificatif de capacité professionnelle délivré par le Préfet de région aux personnes ayant suivi un stage portant sur la réglementation spécifique au transport routier de marchandises, la gestion et l'exploitation d'une entreprise de transport, ou aux personnes pouvant présenter un baccalauréat professionnel transport, spécialité "exploitation des transports".

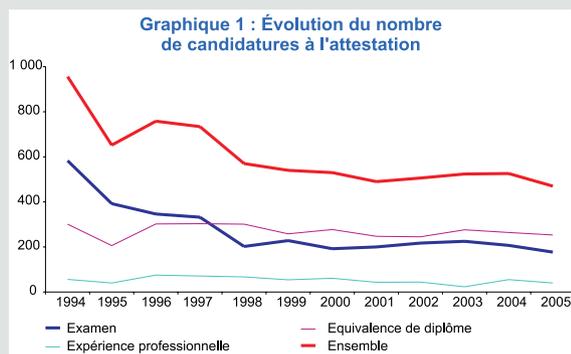
Trois voies d'obtention de l'attestation de capacité professionnelle sont ouvertes : l'examen, l'équivalence de diplômes et l'expérience professionnelle.

Des candidatures en baisse depuis 1994

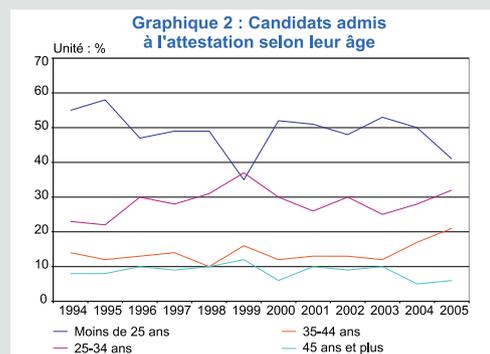
Après une évolution à la baisse de 1994 à 2001, le nombre de candidatures à l'attestation de capacité professionnelle semble s'être à peu près stabilisé, à un niveau deux fois moins élevé qu'en 1994 (*cf. graphique 1*). La principale voie d'inscription est l'équivalence de diplômes, alors que les candidats à l'examen sont eux aussi relativement nombreux, mais ne bénéficient que d'un faible taux de réussite.

Les jeunes et les hommes plus nombreux à obtenir l'attestation

Les moins de 25 ans restent les plus nombreux à accéder à la profession, mais la part de cette catégorie d'âge est en baisse au profit des personnes âgées de 25 à 44 ans (*cf. graphique 2*). Les plus de 45 ans représentent moins de 10% des accédants. Depuis 1994, la part des femmes accédant à la profession de transporteur routier n'a pas connu d'évolution majeure : les trois quarts des personnes obtenant l'attestation sont des hommes.



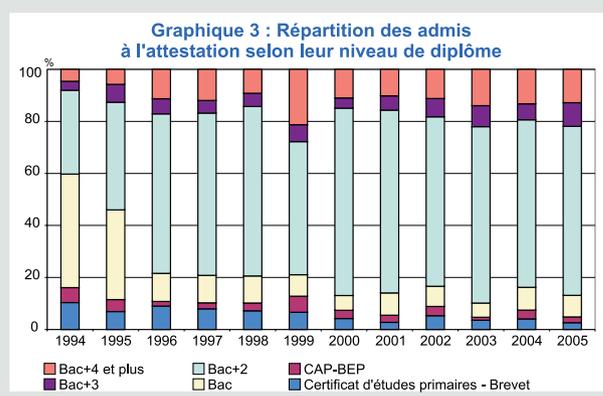
Source : Direction régionale de l'Équipement Nord-Pas-de-Calais



Source : Direction régionale de l'Équipement Nord-Pas-de-Calais

Des professionnels de plus en plus diplômés

Si les candidats ayant un diplôme de niveau baccalauréat étaient les plus nombreux à accéder à la profession en 1994, ce sont aujourd'hui les personnes de niveau Bac + 2 qui sont majoritaires : elles représentent presque les deux tiers des admis. De la même façon, les candidats de niveau Bac + 4 ou plus, qui ne représentaient que 4% des accédants à la profession en 1994, comptent aujourd'hui pour 13% d'entre eux. Les admis de niveau baccalauréat ou inférieur ne représentent plus que 13% de l'ensemble, contre près de 60% en 1994.



Source : Direction régionale de l'Équipement Nord-Pas-de-Calais

Pour comprendre ces résultats

Source

Les salariés sont décrits à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Il s'agit d'une formalité administrative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. La statistique sur le marché du travail (offres et demandes d'emploi) est d'origine administrative. Les données sont recueillies et contrôlées par l'ANPE, validées par la Dares (ministère de l'Emploi), et traitées par l'Insee. Ces données ne recouvrent pas toutes les réalités économiques car certains employeurs n'utilisent pas le circuit de l'ANPE. Les données sur les accédants à la formation de transporteur routier, ainsi que les formations initiales et continues obligatoires sont issues des bases de données de la direction régionale de l'Équipement. Les données sur les formations dans les lycées et universités proviennent du Rectorat.

Champ

Le secteur Transport-Logistique est celui défini dans l'avertissement en début de dossier, inclus dans le champ privé marchand non agricole. Ce champ, utilisé pour les données de comparaison portant sur l'ensemble des activités, couvre les activités économiques marchandes des secteurs de l'industrie, de la construction, du commerce et des services. Les institutions financières, les administrations publiques et l'agriculture en sont exclues.

La description des salariés à partir des DADS, qui comprend des informations sur les secteurs privé et semi-public, correspond aux postes présents au 31 décembre de l'année, à temps complet pour l'étude des salaires. Dans l'étude des mobilités professionnelles, ont été conservés uniquement les salariés en emploi dans le champ DADS en début et en fin de période, hors stagiaires.

Définitions

Demandeurs d'emploi en fin d'année :

Les demandeurs d'emploi en fin d'année sont les personnes à la recherche d'un emploi inscrites sur les listes de l'ANPE au 31 décembre de l'année. Pour comparer les demandeurs d'emploi à des indicateurs d'offres d'emploi, les catégories 1+2+3+6+7+8 ont été utilisées : il s'agit de personnes sans emploi tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à durée déterminée ou indéterminée.

Offres d'emploi enregistrées :

Les offres d'emploi enregistrées sont les offres d'emploi émanant des employeurs enregistrées auprès de l'ANPE au cours de l'année.

Mobilités professionnelles :

La notion de mobilité professionnelle utilisée dans cette étude correspond à un changement professionnel d'un métier vers un autre métier entre deux dates données à un an d'intervalle, sans retraduire l'intégralité des trajectoires des individus au cours de cette période. Les mobilités peuvent être effectuées au sein du même établissement ou dans des établissements différents. Seules les situations professionnelles des personnes en emploi en début et en fin de période ont été conservées. Ne sont donc pas pris en compte les situations telles que l'entrée des jeunes sur le marché du travail, les retraits temporaires ou définitifs d'activité, le retour en activité, les échanges emploi-chômage, les passages avec l'emploi public.

Pour en savoir plus :

- *Transports : un vieillissement des salariés inégal selon les métiers et les territoires - Insee Pays de la Loire - Études n° 54, février 2007.*
- *Le transport en Picardie : un secteur en mutation - Insee Picardie - Analyses n° 10 - 2006.*
- *Le salarié des transports : un homme ouvrier et plutôt âgé - Insee Aquitaine - Quatre Pages n° 153, avril 2006.*
- *Observation sociale du secteur des transports Région Nord-Pas-de-Calais - Direction régionale de l'Équipement - Chiffres et analyses - Mars 2006.*
- *Pour une promotion des métiers du transport - Conseil national des Transports - Lettre du CNT n° 88, février 2007.*
- *L'évolution sociale dans les transports terrestres, maritime et aérien en 2004 et 2005 - Conseil national des Transports - Rapport annuel - Février 2007.*
- *Les transports en 2003 : 41^e rapport de la Commission des comptes des transports de la Nation - DAEI/SES - Insee - Synthèses n° 81, juin 2004.*

Sites Internet :

@ www.nord.equipement.gouv.fr

@ www.cnt.fr