Les inégalités hommes-femmes dans le monde du travail en Europe

Milka METSO est une chercheuse finlandaise, doctorante à l'équipe "Simone Sagesse ", département Sociologie de l'Université du Mirail à Toulouse. Elle travaille sur les trajectoires familiales et professionnelles des cadres bancaires en Finlande et en France. Dans sa conférence elle parle du travail et de l'emploi des femmes en Europe en revenant, chaque fois que c'est possible, sur les modèles français et finlandais, décrivant les formes de discriminations qui y persistent. Elle essaye d'expliquer comment, pourquoi et de quelle manière les mesures permettant une meilleure participation des femmes à l'activité professionnelle sont le fruit d'enjeux économiques, sociaux et politiques complexes.

La situation des femmes finlandaises est assez différente de celle des femmes en France. Avec cet exemple finlandais, j'aimerais attirer votre attention sur le fait que les transformations qualitatives dans le milieu professionnel ne peuvent se faire sans changement dans les pratiques des gens (au travail, en famille, en couple, avec les amis) et sans changement de mentalités, individuelles ou collectives, sans changement politique, en bref, sans que les changements soient effectifs dans plusieurs sphères de la vie sociale.

Il me semble important de définir ce que j'entends par les inégalités entre les hommes et les femmes au travail. Ce sont des inégalités qui viennent d'une différence de traitement selon le sexe des travailleurs. De la pure et simple exclusion : des métiers qui sont interdits à l'un ou l'autre sexe ou alors des discriminations beaucoup plus diffuses et plus cachées. Ces traitements s'appuient sur des idées un peu stéréotypées, du féminin et du masculin, et sur les idées que l'on se fait des rôles respectifs de chaque sexe. Le principal handicap pour que les femmes puissent avancer dans leur carrière quand elles le souhaitent, c'est l'idée que l'on se fait de la maternité. On va traiter une femme comme une mère indépendamment du fait qu'elle souhaite ou pas l'être. Un employeur à tendance à la considérer comme potentiellement mère. Un jour, travaillant sur l'encadrement et les professions supérieures, j'ai pu constater que l'on va utiliser cet alibi pour ne pas accorder la promotion ou le poste d'encadrement, puisqu'on a en tête que ce type de poste est contradictoire avec l'idée que l'on a de la maternité.

Bien entendu, la question du sexe n'est pas le seul élément de différence de traitement du salarié, mais bien souvent est associé à d'autres facteurs tels que la classe sociale, les diplômes, l'origine ethnique, la sexualité, l'âge,… Toutes les femmes ne subissent pas les mêmes types d'inégalité. Il est important de savoir de quelles femmes et de quels emplois on parle au juste. Le vécu des inégalités peut être très différent entre une femme blanche, cadre, jeune, diplômée, et une femme issue de l'immigration, âgée, sans diplômes, sans papiers,…pour faire dans la caricature.

Inégalités avant, pendant et après

Gardons en tête que les chiffres cachent des réalités très diverses et regardons la situation des femmes sur le marché de l'emploi. On peut partager les formes d'inégalités en trois groupes. Celles qui se situent en aval de l'emploi, avant même qu'on accède à un emploi, et qui concernent surtout les modes d'accès au monde professionnel. Celles qui prennent place durant l'activité sous diverses formes de discrimination. Enfin, celles qui apparaissent quand on quitte l'emploi, soit de force lorsque l'on va être au chômage, soit par ce que l'on appelle la sortie naturelle : la retraite. Les trois situations sont bien sûr étroitement liées dans la réalité, et les unes ont toutes des conséquences sur les suivantes.

Concernant l'accès au travail, la tendance est la même en France et en Finlande depuis les années soixante. Les femmes sont de plus en plus nombreuses à avoir une activité professionnelle continue et le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans ne cesse d'augmenter alors que celui des hommes stagne ou même diminue. En 1996, les femmes représentent près de la moitié des actifs aussi bien en France qu'en Finlande, et malgré ces mêmes tendances, des différences apparaissent entre la France et la Finlande. En 1999, avec un taux d'activité féminin de 62 %, la France se situe au-dessus de la moyenne européenne qui est de 59 %. Cela reste inférieur au taux d'activité féminin finlandais qui est de 74 %. Les disparités sont également plus élevées en France entre les hommes et les femmes : 62 % pour les femmes contre 76 % pour les hommes alors qu'en Finlande le taux est de 74 % pour les femmes contre 79 % pour les hommes. L'écart en point est de 14 en France contre 5 en Finlande.

Ces écarts s'expliquent historiquement par une évolution différente du comportement d'activité des femmes. En France, jusqu'aux années 60, on avait une courbe d'activité féminine en forme de dos de chameau, avec deux bosses et puis un creux au milieu. Cela veut dire que les femmes entraient dans la vie active, jeunes, puis de 25 à 40 ans quittaient le travail pour rester à la maison et s'occuper des enfants en bas âge, et revenaient une fois les enfants partis, jusque la retraite. En Finlande, dés les années 60, la courbe était déjà en forme de U renversé en raison de carrières professionnelles continues jusque la retraite. C'est ce qui se passe en France actuellement, mais il y a ces trente à quarante années d'écart qui peuvent peut-être expliquer certains de ces chiffres.

Le moment où une différence apparaît encore c'est à l'occasion du troisième enfant. Là il y a plus de femmes qui sortent du marché de l'emploi pour rester à domicile. Et l'écart est plus important pour les femmes en France qu'en Finlande. En revanche, si l'on regarde d'un peu plus près, on constate certaines formes d'inégalités, qui se manifestent sous ce qu'on appelle la ségrégation horizontale et verticale.