Ségrégation horizontale, cela veut dire que les emplois majoritairement occupés par des femmes vont se concentrer sur quelques secteurs d'activité : éducation, santé, soins, services,... La ségrégation verticale signifie que les emplois féminins se trouvent dans des catégories situées au bas de la hiérarchie professionnelle. Ainsi à l'intérieur d'un même secteur d'activité, par exemple le secteur bancaire sur lequel je travaille, on va plutôt trouver des femmes employées à 80 %. Mais plus on monte dans la hiérarchie, plus elles deviennent invisibles.

Ségrégation horizontale et verticale

Dans les deux pays en question, France et Finlande, la ségrégation horizontale existe et elle est même plus forte en Finlande. C'est-à-dire qu'il y a vraiment les métiers des hommes et les métiers des femmes. Cela reste toutefois moins problématique, moins pénalisant puisque les emplois féminins sont mieux rémunérés qu'en France. En effet l'écart de rémunération entre secteur masculin et féminin est moindre ; même si la ségrégation est très forte, elle n'a pas les mêmes conséquences. Concernant la ségrégation verticale, on observe le même phénomène dans les deux pays, mais les écarts sont plus forts en France. Concernant le secteur bancaire, dans les deux pays, on va avoir 80% de femmes parmi les employés. Au niveau des cadres moyens, en France, on va encore trouver 20 à 30% de femmes selon les banques ; en Finlande on va avoir moitié-moitié. Quand on monte au niveau de la hiérarchie, pour les cadres supérieurs, là en France, on n'a plus que 10% de femmes alors qu'en Finlande il y en a 30 %.

Une fois qu'on a accédé au travail, il y a d'autres formes d'inégalité et de discrimination qui apparaissent. La première est la différence salariale. Dans toute l'Europe, les femmes demeurent significativement moins bien payées que les hommes. En France, les écarts de salaires vont de 20 à 30%. Et plus on monte dans la hiérarchie sociale, plus les écarts sont grands. Entre un ouvrier et une ouvrière, on va avoir 18% d'écart de salaire pour le même travail et chez un cadre supérieur, ce sera 35%. En Finlande c'est un peu moins : de 10 à 20 %. Mais il n'y a pas de "travail égal à salaire égal" comme le veut la loi, parce que cette même loi oublie que les hommes et les femmes ne font pas le même travail. Ils ne travaillent pas dans les mêmes secteurs, et le travail sur le secteur féminin est systématiquement moins bien rémunéré que sur le secteur masculin. Ils n'occupent pas les mêmes métiers ou bien quand ils le font, la valeur de ce travail n'est pas reconnue de la même manière. Voici un exemple concret. Dans une banque en France j'ai rencontré deux cas : un jeune cadre responsable, dans le jargon, d'un "bureau" ayant une personne sous sa responsabilité était considéré comme cadre. Une femme qui s'occupait de la même manière d'un "bureau", mais avec trois salariés sous ses ordres, ne l'était pas. Quand j'ai essayé de savoir pourquoi —si c'était une question d'ancienneté ou de diplômes—, et bien, personne n'a su me répondre.

Les écarts dans les revenus sont renforcés par le fait que le travail à temps partiel reste majoritairement l'apanage des femmes. En France 32% des femmes actives ont un emploi à temps partiel contre 5,5% des hommes, alors qu'en Finlande c'est le cas pour seulement 17% des femmes contre 8% des hommes. La part du travail à temps partiel cache aussi des situations assez variées entre ces deux pays : en Finlande cela touche des femmes de 15 à 24 ans en majorité, autrement dit des étudiantes qui travaillent à temps partiel pour financer des études. De plus, en France, parmi celles qui occupent un emploi à temps partiel, elles sont plus nombreuses à ne pas souhaiter travailler à temps plein. A 70 % elle répondent "non" à la question "souhaitez-vous travailler à temps plein ?". En Finlande, c'est 55%.

Totefois, il ne faudrait pas déduire des chiffres sur le travail à temps partiel, qu'il répondrait à une quelconque demande sociale pour concilier travail et famille. Cela n'est pas vrai, car ce sont en France des femmes de moins de 25 ans et de plus de 55 ans qui sont le plus concernées par le développement de ces formes de travail. Ce sont donc celles qui sont probablement les moins concernées par les charges domestiques et éducatives, avec des enfants à charge.

La maternité et le temps partiel, souvent liés d'ailleurs, sont probablement les principales sources de discrimination envers les femmes, qu'elles soient réelles ou pas, que l'on soit mère ou pas. Puisque, non seulement cela produit des écarts de revenus, mais aussi pour les femmes qui souhaitent faire carrière ou avancer sur leur parcours professionnel, ce sont des obstacles terribles, quasiment fatals, pour cet avancement. Les promotions et l'avancement ne vont tout simplement pas à ceux qui se mettent à travailler à temps partiel. Il y a cette idéologie de disponibilité au service de l'entreprise et de l'employeur qui persiste. C'est ce que j'ai pu constater en France par les entretiens menés auprès des cadres bancaires.

On parie sur les hommes, la femme fait ses preuves

La troisième raison du retard des femmes dans l'avancement, tient au frein dû aux mentalités. Un ou une DRH qui réfléchit à qui accorder la promotion, ne la donnera à la femme que si elle a déjà prouvé qu'elle pouvait tenir ce poste-là. Soit elle a fait une formation, soit elle a un diplôme qui lui donne le niveau, soit elle a déjà occupé ce poste-là, en remplacement ou sans en avoir le statut et les avantages. Cela fonctionne tout à fait à l'inverse pour