UNIVERSITÉ PALACKÝ OLOMOUC
FACULTÉ DES LETTRES

COMPARAISON DE LA SITUATION DES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL EN REPUBLIQUE SLOVAQUE ET EN FRANCE

Mémoire de master

Auteur : Bc. Dominika Sásková
Directeur du mémoire : Doc. Mgr. Jaromír Kadlec, Dr.

Olomouc 2014

Univerzita Palackého v Olomouci
Philosophical Faculty
Academic Year: 2011/2012

Study Programme: Philology
Form: Full-time
Branch/comb.: Odborná francouzština pro hospodářskou praxi (OFHP)

Document for registration DIPLOMA STUDENT'S THESIS

Submits:	ADDRESS	PERSONAL NUMBER
Bc. SÁSKOVÁ Dominika	Potočná 61/69, Trenčín	F110206

TOPIC IN CZECH:

Porovnanie postavenia žien na trhu práce v Slovenskej republike a vo Francúzsku

THESIS TITLE IN ENGLISH:

Comparison of position of women on the labour market in Slovak Republic and France

SUPERVISOR:

Doc. Mgr. Jaromír Kadlec, Dr. - KRF

RESEARCH PLAN:

1.Les lois 2.Les salaires 3.Le chômage 4.Le travail a temps partiel 5.Les conditions du travail 6.La comparaison des facteurs qui influencent la situation des femmes sur le marché du travail

List of recommended literature:

Filadelfiová, J.: Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce. Machovcová, K.: Women on the Labour Market: Today and in the Future. Jurajda, Š.: Monitoring relatívneho postavenia žien na slovenskom trhu práce. Meulders, D.: La place des femmes dans le monde du travail. http://insee.fr http://travail-emploi-sante.gouv.fr

Student's signature: ..... **Date:** .....

Supervisor's signature: ..... **Date:** .....

Prehlásenie

« Je déclare, sur l´honneur, avoir rédigé le mémoire de master « Comparaison de la situation des femmes sur le marché du travail en République slovaque et en France » sous la responsabilité du directeur de mémoire et avoir cité toutes les sources d´informations disponibles. »

Miestoprísažne prehlasujem, že som diplomovú prácu na tému: „Porovnanie postavenia žien na trhu práce v Slovenskej republike a vo Francúzsku“ vypracovala samostatne pod odborným dohľadom vedúceho diplomovej práce a uviedla som všetky použité podklady a literatúru.

V Olomouci dňa ..... Podpis .....

Remerciements

Je tiens à remercier pour son précieux concours Monsieur **Jaromír Kadlec** qui a soutenu mon travail et qui m´a orientée dans mes différentes recherches et également Madame **Šárka Koníčková** pour ses conseils.

Poďakovanie

Za pomoc pri vypracovaní tejto diplomovej práce ďakujem predovšetkým

Doc. Mgr. Jaromírovi Kadlecovi, Dr. za jeho podporu a odborné vedenie mojej činnosti a takisto **Mgr. Šárke Koníčkovej** za jej cenné rady.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION 7

1 AVANT 9

1.1 Évolution historique de la situation des femmes sur le marché du travail jusqu´à l´état actuel 9

1.1.1 Évolution historique en Slovaquie 9

1.1.2 Évolution historique en France 11

1.1.3 Comparaison de l´évolution et de la situation actuelle 13

2 AUJOURD´HUI 16

2.1 Explication des termes utilisés et des sources d´informations 16

2.1.1 Marché du travail et d´autres termes 16

2.1.2 Prinicpales sources d´informations 18

2.2 Politique d´égalité des chances – la parité 19

2.2.1 Parité en Slovaquie 20

2.2.2 Parité en France 21

2.3 Accès des femmes au marché du travail 22

2.3.1 Slovaquie – le facteur du niveau de formation 22

2.3.2 Slovaquie – le facteur de la situation familiale 25

2.3.3 Slovaquie – le facteur de la diversité des régions 29

2.3.4 France – le facteur du niveau de formation 32

2.3.5 France - le facteur de la situation familiale 34

2.3.6 France - le facteur de la diversité des régions 42

2.3.7 Comparaison des deux pays dans le cadre du niveau de formation, de la vie familiale et des régions 47

2.4 Rémunération 51

2.4.1 Rémunération en Slovaquie 51

2.4.2 Rémunération en France 55

2.4.3 Comparaison des deux pays au niveau des salaires 57

2.5 Secteurs d´actvité 60

2.5.1 Secteurs d´activité des femmes en Slovaquie 61

2.5.2 Secteurs d´activité des femmes en France 62

2.5.3 Comparaison des deux pays en fonction des secteurs d´activité 63

2.6 Formes de travail 65

2.6.1 Comparaison au niveau des formes de travail 66
3 APRES 69
3.1 Stratégie de l´Union européenne 69
3.2 Slovaquie 70
3.3 France 70
4 ENQUETE 73
4.1 Age 75
4.2 Région 76
4.3 Emploi 78
4.4 Forme de travail 82
4.5 Rémunération 83
4.6 Formation 86
4.7 Chômage 92
4.8 Parité 93
4.9 Réussite sur le marché du travail 94
CONCLUSION 98
RÉSUMÉ 102
ANOTÁCIA 103
BIBLIOGRAPHIE 104
TABLE DES GRAPHIQUES 110
TABLE DES TABLEAUX 111
TABLE DES ANNEXES 114
ANNEXES 115

INTRODUCTION

Le sujet de ce mémoire de master est « La comparaison de la situation des femmes sur le marché du travail en République slovaque et en France ». Le choix de ce thème est fondé sur l´intérêt à la problématique de la position des femmes dans le monde qui est, d´ailleurs, actuellement très analysé. De plus, la situation sur le marché du travail touche chacun d´entre nous et pour cette raison, nous voudrions apporter des informations nouvelles et utiles.

La littérature spécialisée dans ce domaine représente le support pour la compréhension de la problématique et pour trouver les informations nécéssaires. Nous partons des ouvrages des auteurs qui font authorité dans les analyses du marché du travail dont surtout Battagliola, Flahault, Maruani, Bútorová, Filadelfiová et également des publications de l´Insee et du Bureau statistique de la République slovaque. La partie pratique sera d´un côté fondée sur les analyses et comparaisons de la situation des femmes en fonction de divers aspects dans les deux pays et de l´autre côté, elle sera basée sur l´enquête réalisée auprès des femmes en Slovaquie et en France.

L´objectif de notre mémoire de master est de constater la situation des femmes slovaques et françaises sur le marché du travail en Slovaquie et en France sous divers aspects dont la géographie, la situation familiale, la formation, la rémunération, les secteurs d´activité, les formes de travail et de les comparer. De plus, nous voudrions relever où la situation est la plus favorable en terme de taux d´activité, d´emploi et de chômage. En outre, nous voudrions présenter les points communs et les différences de ces pays du point de vue des aspects mentionnés.

Pour atteindre l´objectif déterminé, nous allons utiliser la méthode de comparaison, soutenue par de nombreux statistiques, tableaux et graphiques.

Notre mémoire de master sera divisé en quatre chapitres principaux. Les trois premiers vont présenter la situation des femmes sur le marché du travail comme une évolution, du passé, via le présent et jusqu´au futur. Dans la première partie, nous allons décrire l´évolution historique en mettant en relief les grands changements significatifs qui ont influencé la situation des femmes sur le marché du travail, ce qui va nous amener jusqu´à la présentation de l´état actuel. La deuxième partie va analyser la situation des femmes sous divers points de vue dont la formation, la situation familiale,

la géographie, la rémunération, les secteurs d´activité et les formes de travail. De même, nous allons mentionner le regard sur la parité dans les cadres nationaux. Dans la troisième partie, nous allons présenter les stratégies, les réformes et les objectifs au niveau national et international afin d´améliorer la situation des femmes sur le marché du travail. Ces trois parties seront d´un côté théoriques, mais de l´autre côté également pratiques, parce qu´elles vont contenir des analyses comparatives. Et enfin, la dernière partie va examiner et interpréter les résultats du sondage réalisé auprès des femmes en vue de faire une analyse relative aux plusieurs domaines déterminants sur le marché du travail dont par exemple la formation, l´emploi, le chômage, le salaire et en outre, également les opinions sur la parité et la réussite des femmes sur le marché du travail.

Enfin, après avoir traité toutes les informations et après avoir fait des analyses, nous résumons des résultats afin de pouvoir accomplir l´objectif du présent mémoire.

Concernant les limites de ce mémoire, il faut tout d´abord dire que le but n´est pas de donner une vision exhaustive de l´évolution historique de la situation des femmes sur le marché du travail, et pour cette raison, la première partie ne renseigne que les changements historiques essentiels. De plus, étant donné que cette étude vise à être plus économique que sociologique, nous ne traiterons pas prioritairement du rapport homme-femme. Mais parfois, pour une meilleure compréhension du lecteur, nous indiquons certaines informations de ce domaine. Egalement, ce mémoire ne porte pas sur la richesse, le niveau de vie et le coût de la vie des pays comparés : ainsi ces apects ne sont pas examinés.

1 AVANT

1.1 Évolution historique de la situation des femmes sur le marché du travail jusqu´à l´état actuel

La situation des femmes sur le marché du travail n´a pas toujours été pareille ; elle a bien changé au cours du temps. Pour cette raison nous allons décrire les changements significatifs, c´est-à-dire l´évolution historique de la position des femmes sur le marché du travail au cours de dernières années en Slovaquie et en France jusqu´à l´état actuel.

1.1.1 Évolution historique en Slovaquie

Avant la deuxième guerre mondiale, le travail des femmes consistait dans le travail à la maison, elle s´occupaient du foyer, des enfants et de la famille. Nous pouvons dire qu´il était mal vu que sa femme travaille lorsque son mari était capable d´assurer financièrement la charge de sa famille. Cependant, au fur et à mesure, le nombre de femmes non mariées et au chômage augmentait, ainsi l´intérêt des femmes n´était plus concentré au travail au dimicile[1].

Dans les années trente nous pouvons remarquer un changement positif. Les écoles accueillent de plus en plus grand nombre de filles qui, après les études, commencent à travailler aux postes d´employées dans les bureaux[2].

Pendant la guerre, les femmes ont remplacé les hommes lorsqu´ils battaient aux fronts. Il s´agissaient des postes dans différents domaines qui relevaient jusques là du domaine du travail exclusif pour les hommes (industrie des armes, industrie alimentaire et lourde)[3].

Dans les années cinquante, le pays, à cette époque la Tchécoslovaquie, est sous l´influence de communisme. C´est ce système politique qui dirige le rôle des femmes sur le marché du travail. La femme est devenue la main-d´oeuvre importante dont l´objectif est d´aider son pays à se développer. La femme salariée est devenue une

[1] KLOUČKOVÁ, E. *Dějiny ženy – Část pátá : Od třicátych let k dnešku* [online]. Praha: Knižní klub, 2000 [cit. 2013-11-03]. s. 3. Dostupné z: http://www.sesity.net/elektronicka-knihovna/dejiny-zeny-v.pdf
[2] KLOUČKOVÁ, E. Op. cit., s. 3-4.
[3] KLOUČKOVÁ, E. Op. cit., s. 3-4.

obligation. De plus, comme pendant la guerre, elles occupent des postes masculins (maçons, mineurs)[4].

Dans la période après-guerre et jusqu´à 1989, les filles avaient la possibilité d´étudier dans n´importe quelle école selon leur choix. Pour cette raison, pendant le socialisme, le nombre de femmes salariées et qualifiées a augmenté, en Union soviétique surtout dans le domaine de l´industrie où les femmes ont représenté par exemple 67% des méchaniciens ou 40% des employés gérant les machines automatiques. Malgré tout, l´activité féminine était plutôt orientée vers les services de santé, éducation et services où elles représentaient 80% des employés. Les postes de cadres étaient plutôt occupés par les hommes[5].

En général, nous pouvons constater que les femmes ont commencé, dans une grande mesure, à participer au marché du travail.

Au cours des années quatre-vingt dix, la part de la population active, précisément la main-d´oeuvre de la société slovaque ne cesse d´augmenter. En 2001, environ 2,7 millions de personnes est active (7,4 % de plus qu´en 1995) dont les parts des femmes et hommes sont respectivement 45,4 % et 54,6 %[6].

Même si le nombre de personnes actives augmente de 7,4% de 1995 à 2001, ainsi il existe en 1995 environ 2,5 millions de personnes actives, selon le rapport du Ministère des Affaires étrangères de la République slovaque, le pourcentage des femmes parmi les personnes actives est de 46,4% en 1996 et de 44,9% en 1997[7]. Nous pouvons constater que, malgré le caractère croissant du nombre de personnes actives les parts des femmes actives ont plutôt le mouvement sinusoïdal.

En 2001, les parts des femmes actives et des hommes actifs diffèrent dans la population féminine et masculine. La part des hommes actifs parmi toute la population masculine est de 69,2% et chez les femmes la part est de 53% de toute la population féminine. Nous pouvons expliquer ce déséquilibre entre les sexes par plusieurs raisons :

---

[4] KLOUČKOVÁ, E. *Dějiny ženy – Část pátá: Od třicátych let k dnešku* [online]. Praha: Knižní klub, 2000 [cit. 2013-11-03]. s. 6-7. Dostupné z: http://www.sesity.net/elektronicka-knihovna/dejiny-zeny-v.pdf

[5] KLOUČKOVÁ, E. Op. cit., s. 10-13

[6] AUTORSKÝ TÍM ZÁUJMOVÉHO ZDRUŽENIA ASPEKT. *Znižovanie sociálnych rozdielov medzi mužmi a ženami a podporovanie pracovnej desegregácie* [online]. Bratislava: Aspekt, 2003 [cit. 2013-11-03]. s. 5-9. Dostupné z: http://www.ruzovyamodrysvet.sk/chillout5_items/3/9/9/399_5f4aac.pdf

[7] MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Aktualizácia východiskovej správy Slovenskej Republiky k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien* [online]. [cit. 2013-11-03]. Dostupné z: www.foreign.gov.sk/

plus de femmes que d´hommes à la retraite ; les femmes se retrouvent souvent au congé maternité ; les femmes se retrouvent plus souvent au congé parental ou elles restent plus souvent à domicile[8].

Selon le Bureau Statistique de la République slovaque, la part des femmes actives représente en Slovaquie, en 2012, 44 % de la population active. La population active représente environ 2,7 millions de personnes. En 2012, le taux d´activité des femmes est de 50,7 % et le taux d´activité des hommes est de 68,4%[9]. Toujours la même source indique que le taux d´emploi dans la population de plus de 15 ans était en 2012 de 43,3% chez les femmes et de 59,1% chez les hommes. De plus, la main-d´oeuvre féminine est plutôt concentrée dans les secteurs suivants : le service de santé, l´éducation, l´aide sociale où elle représente 80%, dans le secteur public il s´agit de 60%. Et finalement, le taux de chômage était presque équlibré chez les femmes et les hommes en 2011 mais l´année suivante, le taux de chômage des femmes a augmenté à 14,5 % tandis que chez les hommes a diminué d´un point à 13,5%[10].

Les données concernant le taux d´actvité, d´emploi et de chômage sont reprises des statistiques nationales. Elles peuvent diverger en comparant avec les statistiques internationales (Eurostat).

1.1.2 Évolution historique en France

Selon Maruani, « la féminisation massive du salariat a entamé sous les Trente Glorieuses »[11]. Elle continue à se développer successivement au cours des années. Pourtant, même si l´activité féminine s´amplifie, elle est affectée par certains facteurs comme le chômage, la précarité ou la pauvreté.

L´idée du travail féminin n´est pas nouvelle parce que les femmes ont toujours travaillé. Mais ce qui est différent de nos jours, ce sont les formes et le volume du

[8] AUTORSKÝ TÍM ZÁUJMOVÉHO ZDRUŽENIA ASPEKT. *Znižovanie sociálnych rozdielov medzi mužmi a ženami a podporovanie pracovnej desegregácie* [online]. Bratislava: Aspekt, 2003 [cit. 2013-11-02]. s. 8. Dostupné z: http://www.ruzovyamodrysvet.sk/chillout5_items/3/9/9/399_5f4aac.pdf
[9] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Rodová rovnosť* [online]. Štatistický úrad SR, 2013[cit. 2013-11-02]. ISBN 978-80-8121-273-4. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/files/KrajskeSpravy/KE/gender2013/cely/gender-2013.pdf
[10] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Rodová rovnosť* [online]. Op. cit.
[11] MARUANI, Margaret. *Activité, précarité, chômage : Toujours plus?* [online]. Revue de l´OFCE, 2004 [cit. 2013-11-02]. s. 96. Dostupné z: http://www.ofce.fr/pdf/revue/4-90.pdf

travail[12]. Il est certain qu´aujourd´hui, le choix des professions que les femmes peuvent exercer est plus vaste que cent ans auparavant ainsi que leurs possibilités de travailler.

Battagliola affirme que jusqu´à la récession de 1974, le travail des femmes augmente à cause de la pénurie de la main-d´oeuvre. Le travail des femmes dans l´agriculture est en recul alors que le travail féminin dans le secteur tertiaire est en essor. Malgré cet essor en secteur tertiaire, les postes pourvus par les femmes sont surtout des postes de simple employée ou dans les cadres moyens les postes d´institutrices. Le nombre des femmes dans les postes de cadre supérieur reste négligeable[13].

Le marché du travail en France reconnaît « le rééquilibrage de la part des sexes»,[14] ce qui veut dire que la part des femmes qui travaillent est devenue très proche de celle des hommes qui travaillent. Pour préciser, Maruani donne les chiffres comparant le nombre des femmes et des hommes actifs en 1960 et 2002 : au début des années 1960 12,6 millions d´hommes étaient actifs contre 6,7 millions de femmes. A la différence, en 2002, 14,2 millions d´hommes étaient actifs contre 12,1 millions de femmes.[15] Nous ne pouvons constater que le nombre d´hommes actifs n´a augmenté que d´un million et demi tandis que le nombre de femmes actives a presque doublé.

Cette tendance d´élargissement de l´activité féminine est commune pour presque toute l´Europe. Dans les années soixante-dix, la part des femmes dans la population active représente 30%. Cette part augmente au cours des années comme nous l´avons déjà indiqué, en 2002, elle atteint 44%, en 2009 déjà 47,7 %[16].

Selon les données d´Insee, en 2012 l´activité féminine a encore progressé, environ 13,6 millions de femmes sont actives (les Françaises + les étrangères en France), dont 12,9 millions de femmes françaises. Le nombre d´hommes actifs s´est

[12] MARUANI, Margaret. *Activité, précarité, chômage : Toujours plus?* [online]. Revue de l´OFCE, 2004 [cit. 2013-11-01]. s. 96. Dostupné z: http://www.ofce.fr/pdf/revue/4-90.pdf
[13] BATTAGLIOLA, Françoise. *Historie du travail des femmes* [online]. Paris: La découverte, 2010 [cit. 2013-11-01]. s. 35. Dostupné z: http://books.google.fr/books?hl=sk&lr=&id=0Qs37E1/IFMC&oi=fnd&pg=PP2&dq=battagliola+histoire+du+travail+des+femmes&ots=ooxu3Xzfsq&sig=ewBStoV_9JodOV8vtHv2WHnypxA#v=onepage&q=battagliolahistoiredutravaildesfemmes&f=false
[14] MARUANI, M. Op. cit., s. 96.
[15] MARUANI, M. Op. cit., s. 96.
[16] MARUANI, Margaret a MERON, Monique. *Un siècle de travail des femmes en France 1901-2011. Annexes statistiques* [online]. La Découverte, 2012 [cit. 2014-03-09]. s. 3. Dostupné z: http://extranet.editis.com/it-yonixweb/images/DEC/art/doc/d/d9079614d731333530343031383237303833343 9.pdf

stabilisé à 14,9 millions (les Français + les étrangers en France) dont 13,9 millions des hommes français[17].

Nous avons indiqué que jusqu´à 1974, le travail féminin dans le secteur tertiaire s´est développé. Ainsi aujoud´hui les emplois les plus occupés par les femmes se retrouvent dans le secteur tertiaire. Cela représente 55,1% des emplois. Inversement, les secteurs les moins investis par les femmes sont l´industrie et l´agriculture[18]. Nous pouvons alors constater que malgré les efforts d´égalisation des emplois entre les femmes et les hommes, les tendances de dernières quarante années de la concentration du travail féminin dans quelques secteurs restent visibles.

Malgré tout, nous pouvons observer l´accroissement de l´activité féminine qui continue à s´élever ce qui est certainement un bon signe du développement du marché du travail et sûrement de normalisation de l´égalité des sexes.

En ce qui concerne la situation récente, en 2012, le taux d´activité des femmes en France s´établit à 66,7 %, leur taux d´emploi atteint 60 % et finalement leur taux de chômage est de 10 %, pour la population féminine de 15 à 64 ans en France métrpolitaine[19].

Les données concernant le taux d´actvité, d´emploi et de chômage sont reprises des statistiques nationales. Elles peuvent diverger en comparant avec les statistiques internationales (Eurostat).

1.1.3 Comparaison de l´évolution et de la situation actuelle

Dans les deux pays, le point de départ est commun : les femmes se sont occupées plutôt de la famille que de leur carrière professionnelle. Mais ce qui est vrai est, qu´elles ont toujours travaillé, non dans un but professionnel mais en exercant les activités liées au foyer.

---

[17] INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES. *Population active et taux d´activité selon la nationalité, le sexe et l´âge en 2012* [online]. Insee, 2012 [cit. 2013-11-01]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03176

[18] GUGERNOS, Fabien a VIDALENC Joëlle. *Une photographie du marché du travail en 2012* [online]. Insee, 2012 [cit. 2013-11-01]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1466#inter3

[19] INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES. *Population active et taux d´activité selon la nationalité, le sexe et l´age en 2012* [online]. Insee, 2012 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03176
EUROPEAN COMMISION. Complément statistique relatif à l´emploi du Programme national de réforme français 2013. *Ec.europa.eu* [online]. Avril 2013 [cit. 2014-03-09]. s. 3. Dostupné z : http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/emplstat2013_france_fr.pdf

Cependant, dans les deux pays, l´intérêt des femmes pour le travail hors de la maison et ainsi de développer leur activité professionnelle a commencé et, en effet, n´a pas cessé d´augmenter jusqu´à présent.

Or, la situation se diversifie dans ces deux pays autour des années cinquante où la Slovaquie est sous influence du communisme et du coup, la femme active est devenu une obligation et souvent elle occupe un poste masculin tandis qu´en France, les femmes travaillent plutôt dans le secteur tertiaire, comme des employées administratives.

La situation commence à se rapprocher avant les années quatre-vingt, où également les femmes en Slovaquie commencent à s´orienter vers les domaines tels que la santé, l´enseignement et les services.

De plus, les mêmes tendences apparaissent dans les deux pays : c´est que le nombre des femmes actives augmente et leurs parts dans la population active ne cessent de s´amplifier.

Actuellement, l´intérêt des femmes relatif au domaine de travail est dirigé vers le secteur tertiaire, ce qui est le point commun des deux pays.

Il faut ainsi constater que les femmes trouvent au fur et à mesure leur place sur marché du travail. Leur taux d´activité et d´emploi s´accroissent successivement tandis que le taux de chômage diminue. Le travail à domicile en se consacrant à la famille n´est plus exigé des femmes qui essayent d´en profiter en s´approchant du marché du travail. Mais il faut dire que même le marché du travail est devenu plus accessible aux femmes et surtout du point de vue qu´elles peuvent choisir la profession qui les intéresse. Mais, en outre, il est vrai que les femmes s´orientent actuellement vers certains secteurs d´activités spécifiques qui sont ainsi devenus assez féminisés. Mais ce point sera abordé dans la prochaine partie.

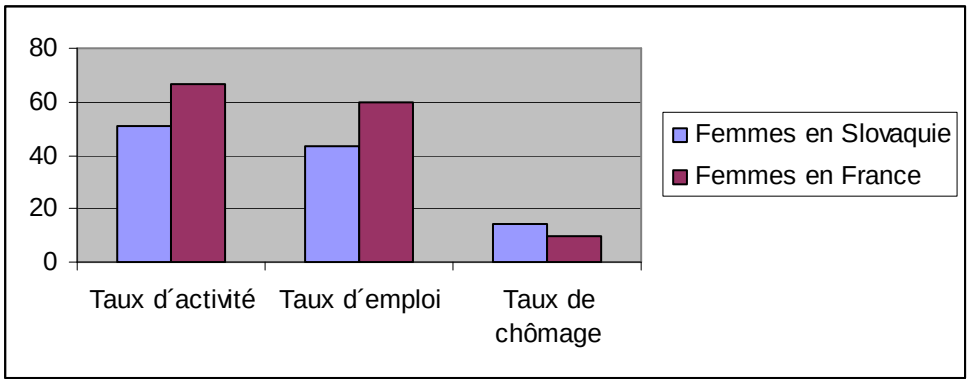
Et enfin, pour comparer la situation présente au niveau de trois grands déterminants du marché du travail : le taux d´actvité, d´emploi et de chômage, les résultats sont indiqués dans le graphique et pour une meilleure notion des chiffres exacts également dans le tableau suivant :

Tableau 1.1 : Comparaison des taux d´activité, d´emploi et de chômage des femmes en Slovaquie et en France métropolitaine en 2012, en %

	Taux d´activité	Taux d´emploi	Taux de chômage
Femmes en Slovaquie	50,7	43,3	14,5
Femmes en France	66,7	60	10

A première vue, nous pouvons avoir l´impression que les taux sont proches, mais en regardant plus profondément, nous remarquons que sur les trois niveaux, le taux d´activité, d´emploi et de chômage, ces deux pays s´écartent. Le taux d´emploi des femmes en Slovaquie est inférieur au taux d´emploi des femmes en France, ce qui signifie que même si les femmes sont actives, prêtes à travailler, toutes ne sont pas employées. Ainsi, en France, il y a plus de femmes ayant un emploi qu´en Slovaquie. Egalement, la population féminine active est plus élevée en France qu´en Slovaquie. Et de l´autre côté, en Slovaquie, il y a plus de femmes qui sont au chômage qu´en France, c´est-à-dire, les femmes qui n´ont pas d´emploi.

Graphique 1.1 : Comparaison des taux d´activité, d´emploi et de chômage des femmes en Slovaquie et en France métropolitaine en 2012, en %



2 AUJOURD´HUI

2.1 Explication des termes utilisés et des sources d´informations

Pour commencer la partie la plus vaste de la problématique de la situation des femmes sur le marché du travail, il est nécessaire d´introduire le chapitre par l´explication des termes utilisés tout au long de notre mémoire et de décrire les sources d´informations principales des statistiques sur le marché du travail en Slovaquie et en France.

2.1.1 Marché du travail et d´autres termes

La terminologie du marché du travail sera utilisé utilisée au cours de tout le mémoire, et pour cette raison, il est important d´indiquer certaines définitions. Ces termes sont définis par l´Insee et le Bureau statistique de la République slovaque. Nous avons effectué la comparaison de ces définitions en Slovaquie et en France. Dans la plupart des cas, elles sont identiques, outre un fait : c´est que le Bureau statistique de la République slovaque indique la tranche d´âge de 15 à 64 ans.

Le marché du travail est définit comme le lieu de rencontre de l´offre et de la demande du travail et le lieu où se fixe le montant de la rémunération du travail, autrement dit son prix.

La population active regroupe la population active occupée (ayant un emploi) et les chômeurs. Les statistiques comptent souvent avec les personnes de plus de 15 ans.

La population inactive représente les personnes qui sont sans travail parce qu´elles se forment à un métier, sont à la retraite, au domicile, assistent à des cours de requalification et pour ces raisons ou d´autres ne cherchent pas d´emploi pendant les quatre dernières semaines ou elles cherchent l´emploi mais ne peuvent pas commencer à travailler dans deux semaines. Il s´y range aussi les personnes au congé parental ou celles qui sont intéressées par travailler mais ne cherchent pas un travail parce qu´elles ne croient pas qu´elles trouverons un emploi adéquat. Il s´y compte également les personnes de moins de 15 ans.

Le taux d´activité économique de la population est le rapport entre le nombre d´actifs (actifs occupés et chômeurs) et l´ensemble de la population correspondante. La population correspondante sont les personnes de plus de 15 ans.

Le taux d´emploi est le rapport entre le nombre d´individus ayant un emploi sur l´ensemble de la population mais on se limite souvent à la population en âge de travailler, c´est-à-dire entre 15 et 64 ans. Nous pouvons calculer le taux d´emploi d´une classe d´individus, par exemple des femmes ou des hommes. Dans ce cas-là, c´est le rapport entre le nombre de femmes de 15 à 64 ans ayant un travail et le nombre total de femmes de 15 à 64 ans.

Le taux de chômage est le rapport entre les chômeurs et la population active (actifs occupés et les chômeurs). Nous pouvons calculer le taux de chômage par âge, sexe, nationalité, niveau de diplôme, etc. en mettant en rapport les chômeurs de cette classe et la population active de cette classe.

Mais il ne faut pas confondre le taux de chômage avec la part de chômage qui mesure la proportion de chômeurs dans la population totale.

L´emploi : en France il est possible de distinguer les personnes employées selon deux sens : au sens du BIT (Bureau International du Travail) et au sens du recensement de la population.[20]

Les personnes employées au sens du BIT sont celles ayant travaillé pendant une durée quelconque, au cours d´une semaine dite de référence.

Les personnes employées au sens du recensement de la population sont les personnes qui ont déclaré avoir un emploi dans le formulaire de recensement.

La définition au sens du BIT est plus extensive.

En Slovaquie, les personnes employées sont les personnes de plus de 15 ans qui dans la semaine observée (la semaine de référence) ont exercé au moins une heure de travail rémunéré ou le travail dans un but lucratif, incluant les personnes travaillant à l´étranger.

[20]BIT est un organisme rattaché à l´ONU et chargé des questions générales liées au travail dans le monde. Il réside à Genève. Il harmonise les concepts et définitions relatives au travail et à l´emploi, en particulier celles relatives à la population active occupée et au chômeurs.

Le chômage représente l´ensemble des personnes de 15 ans et plus, privées d´emploi et en recherchant un. Le chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans et plus) qui répond simultanément à 3 conditions :

- être sans emploi, c´est-à-dire de ne pas avoir travaillé durant une semaine de référence
- être disponible pour prendre un emploi dans 15 jours
- avoir cherché activemement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois[21].

Le taux d´emploi, d´activité et de chômage représentent les trois principaux indicateurs du marché du travail. Leurs valeurs varient en fonction de divers aspects (régions, situation familiale, etc.). Pour atteindre l´objectif de présent mémoire, ces trois indicateurs vont servir comme les indicateurs significatifs de la situation des femmes sur le marché du travail selon ces différents aspects.

2.1.2 Prinicpales sources d´informations

Pour la République slovaque, la principale source d´informations statistiques sur le marché du travail sont les résultats de l´enquête sur la population active (en slovaque : výberové zisťovanie pracovných síl VZPS) qui s´effectue par la requête dans les domiciles des répondants. L´autre source sont les résultats de l´Enquête statistique sur le prix du travail (en slovaque : Štatistické zisťovanie o cene práce). Finalement, le Bureau statistique de la République slovaque (Štatistický úrad Slovenskej republiky) regroupe les informations obtenues sur le site Internet http://statistics.sk.

Pour la France, les sources sont le BIT et le recensement de la population que nous avons décrites ci-dessus. Les informations obtenues sont regroupées sur le site Internet de l´Insee : http://insee.fr.

[21]Toutes les définitions de cette partie sont reprises de :
INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES. *Définitions. Insee.fr* [online]. Insee, 2014 [cit. 2013-11-01]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/liste-definitions.htm
ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Metodické vysvetlivky – trh práce. Portal.statistics.sk* [online]. Štatistický úrad SR, 2013 [cit. 2013-11-01]. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=29848

2.2 Politique d´égalité des chances – la parité

L´état démocratique est caractérisé par le respect des droits fondamentaux de ses citoyens. Parmi ses atributs appartient indissociablement aussi la politique des égalités des chances des femmes et des hommes, autrement dit la parité.

De plus en plus nous entendons que les chances des femmes et des hommes doivent être égales, que les femmes doivent agir dans tous les domaines comme les hommes, le marché du travail, la vie publique et politique et la famille – réconciliation de la vie privée et professionnelle.

La parité signifie que les êtres humains peuvent librement développer leurs capacités et profiter de toutes les occasions sans restrictions. Dans ce sens-là, les restrictions sont comprises commes les restrictions fondées sur le sexe. La parité fait partie de droits fondamentaux et pour cette raison ce sujet est très discuté aujourd´hui. Elle désigne également que les femmes et les hommes ont les mêmes conditions initiales pour la participation à la vie de la société économique, politique et sociale. Mais cela ne signifie pas les mêmes conditions des femmes et des hommes parce qu´au regard de l´âge, l´éducation ou l´handicap ou d´autres facteurs, il faut créer des conditions différentes pour assurer l´égalité des chances.

Une des conditions de l´application de la parité dans toutes les sphères de la vie est son application dans la législation. Il est nécessaire de créer de nouvelles normes concernant cette problématique et de supprimer la discrimation dans celles déjà existantes.

La question de la parité apparaît au niveau national, c´est-à-dire dans le cadre du pays, aussi bien qu´au niveau international. La Slovaquie et la France font partie de l´Union européenne qui gère une stratégie internationale et communautaire continue quant à la politique de l´égalité des femmes et des hommes qui se reflète dans les divers engagements, dont les plus récents :

- Le pacte européen 2011 – 2020 pour l´égalité entre les femmes et les hommes du conseil de l´Union européenne
- La stratégie de l´égalité 2010 – 2015 de la Commission européenne
- La stratégie européenne pour l´emploi et la croissance dite stratégie Europe 2020.

2.2.1 Parité en Slovaquie

La problématique de la parité en Slovaquie est réglée par le Ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille qui a créé en 1999 le Département de l´égalité des chances dont le rôle est d´élaborer les (projets des) documents législatifs et stratégiques dans ce domaine et de contrôler le respect de la parité dans la pratique[22].

Un autre organisme important a été créé en 1996, le Comité de coordination pour les questions féminines. Il avait le rôle consultatif et initiatif et il faisait partie du Gouvernement de la République slovaque. Son principal objectif était de créer un Plan national d´action pour les femmes qui comprenait les principes selon lequels les institutions se chargent de créer les conditions non dicriminantes pour les femmes et les hommes. Il a été supprimé et transformé en organe consultatif du ministre du travail, des affaires sociales et de la famille[23].

La base pour les modifications législatives en ce qui concerne la problématique de la parité est la Constitution de la République slovaque qui établit les droits et libertés fondamentaux sans l´égard au sexe, à l´âge, à la couleur de la peau, etc.

Avec l´entrée dans l´Union européenne en 2004, la Slovaquie s´est engagée à intégrer dans ses lois les directives de l´UE dans le domaine de la parité. Il s´agit principalement de la loi anti-discriminative[24], le Code du travail et d´autres lois, par exemple, le Code du travail règle cette problématique dans l´article III Les principes de base où il exclut la discrimation selon le sexe.

Le Gouvernement de la République slovaque a adopté plusieurs documents et stratégies dont voici quelques exemples : *Le concept de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov), le Plan d'action national pour les femmes dans la République slovaque (Národný akčný plán pre ženy v*

[22] MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Koncepcia rovnosti príležitostí. Esf.gov.sk* [online]. MPSR SR, 2007 [cit. 2013-11-11]. Dostupné z: http://www.esf.gov.sk/esf/index.php?SMC=1&id=193

[23] ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Predkladacia správa. Rokovania.sk* [online]. Úrad vlády SR, 2010. [cit. 2013-11-11]. Dostupné z: http://www.rokovania.sk/File.aspx/ViewDocumentHtml/Mater-Dokum-82442?prefixFile=m
MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Koncepcia rovnosti príležitostí. Esf.gov.sk* [online]. MPSR SR, 2007 [cit. 2013-11-11]. Dostupné z: http://www.esf.gov.sk/esf/index.php?SMC=1&id=193

[24] SLOVENSKO. Zákon č. 365/2004 z 20. mája 2004 o rovnosti v zaobchádzaní a ochrany proti diskrimácii. In : *Zbierka zákonov Slovenskej republiky.* 2004, s. 3579. Dostupný tiež z : http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/docl_17803_232301662.pdf

Slovenskej republike), les Plans d'action pour l'emploi (akčné plány zamestnanosti), la Stratégie nationale d'égalité entre les sexes (Národná stratégia rodovej rovnosti), etc.

2.2.2 Parité en France

La problématique de la parité, de l´égalité des femmes a été réglée en France par le Secrétariat d´État à la Condition féminine, crée en 1974 par Valéry Giscard d´Estaing. Pourtant, deux ans plus tard, ce secrétariat est supprimé et deux nouveaux postes apparaissent : le secrétariat d´État de l´emploi feminin et l´autre de la Condition féminine.

Ces postes ont existé jusqu´en 1981 où François Miterrand crée Le ministère délégué aux Droits de la femme.

Entre les années 1988 et 2007, cette question de parité est réglée par les institutions soit sous la forme des ministères délégués, soit sous la forme de secrétariats d´État, rattachés à un autre ministère.

En 2012, François Hollande crée Le ministère du Droit des femmes qui est le département ministériel du gouvernement français qui est ainsi chargé de la politique en matière de droits des femmes et d´égalité entre les femmes et les hommes.

En 2013 est crée le Haut Conseil à l´égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis l´année 2000, la France a adopté plusieurs lois concernant la parité dans le domaine professionel dont par exemple : la loi n° 2001-397 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi n° 2006-340 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes[25].

Le gouvernenemt français a adopté nombre de documents et stratégies dont par exemple : *le Plan d'action de la Conférence internationale Pékin, Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes, le Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Convention d'application relative à la mise en œuvre d'un Plan d'actions régional pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin 2013-2015*, etc.

[25]DIRECTION DE L´INFORMATION LEGALE ET ADMINISTRATIVE. Les droits des femmes. Chronologie. *Vie-publique.fr* [online]. 2012 [cit. 2014-01-12]. Dostupné z: http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/droits-femmes/chronologie/

2.3 Accès des femmes au marché du travail

Malgré la politique d´égalité des chances et les documents et stratégies adoptés, l´accès des femmes au marché du travail diffère d´un pays à l´autre.

Après la période où le travail des femmes était plutôt concentré sur la famille, elles ont découvert le besoin d´acquérir l´indépendance personnel et financière qui s´est réfletée dans leur nécessité d´entrer de plus en plus sur le marché du travail. Elles se sont lancées dans les études et l´emploi et aujourd´hui représentent une partie prenante de la population active. Cependant, leur accès au marché du travail n´est pas toujours une question de volonté comme nous l´avons déjà indiqué. De nombreux facteurs influencent l´insertion, l´acces, l´activité, la participation, ainsi que la résussite des femmes sur le marché du travail.

Selon Flahault, il existe trois déterminants de base de l´activité féminine : le niveau de diplôme, les capitaux familiaux (la composition familiale – nombre et âge des enfants, la grossesse, la situation familiale) et la situation locale favorable à l´emploi[26].

2.3.1 Slovaquie – le facteur du niveau de formation

De façon générale, le niveau de formation joue actuellement le rôle primordial quant au succès sur le marché du travail, non seulement pour les femmes mais pour l´ensemble de la population et les citoyens s´en rendent compte.

Selon le recensement de la population slovaque en 2011, depuis le dernier recensement en 2001 il y a dix ans, le niveau de formation de la population entière a bien évolué et surtout en ce qui concerne le niveau du diplôme obtenu de l´enseignement supérieur. Dans cette étude, les auteurs affirment qu´en 2011, 13,8 % des personnes possèdent un diplôme des études supérieures à l´université (la licence, le master, le doctorat ou le diplôme d´ingénieur) tandis qu´en 2001, il s´agit de 7,8 %[27].

[26] FLAHAULT, Erika. *Insertion professionnelle des femmes : Entre contraintes et stratégies d´adaptation* [online]. Rennes: collection Des Sociétés, 2006 [cit. 2014-01-14]. s.14 Dostupné z: http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/77/69/88/PDF/Flahault_Femmes_et_insertion_professionnelle_PUR_2006_Introduction.pdf

[27] JUHAŠČÍKOVÁ, Ivana a ŠKÁPIK, Pavol a ŠTUKOVSKÁ, Zuzana. *Základné údaje zo sčítania obyvateľov domov a bytov 2011. Obyvateľstvo podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania* [online]. Štatistický úrad SR, 2012 [cit. 2014-03-01]. s. 9. ISBN 978-80-8121-210-9. Dostupné z: slovak.statistics.sk/wps/wcm/connect/7b090f1f-94ad-49af-b9fa-

Les femmes gardent le contact avec l´évolution des tendences du marché du travail, le niveau d´éducation exigé, elles tiennent plus à la scolarité que les années précendantes, ce qui est bien évident dans les statistiques selon lesquelles nous pouvons constater que leur niveau de formation devient de plus en plus élevé. Ce constat est également mentionné par des experts du domaine de l´activité professionnelle des femmes, comme par exemple Filadelfiová[28]. En Slovaquie, ce fait est le plus visible en regardant les parts des femmes possédant le diplôme de baccalauréat et des études supérieures.

Premièrement, de toute la population qui travaille, la part des femmes n´ayant que la formation principale, c´est-à-dire, l´école primaire, passe de 13,7 % en 1995 à 6,5 % en 2004. Ensuite, la part des femmes qui ont terminé l´école secondaire s´établit en 2004 à 40,1 % contre 36,4 % en 1995. Et finalement, quant aux études supérieures à l´université, leur part a augmenté de 12,8 % à 15,1 %, ce qui est encore plus élevé que chez les hommes parmi lesquels 13,8 % possèdent le diplôme de l´enseignement supérieur[29].

De toute façon, le fait le plus important est comment cette formation influence la structure des femmes travaillant, autrement dit, quel est le niveau de diplôme prédominant parmi la population féminine employée ?

En 2011, les parts des femmes selon leur niveau de formation dans l´ensemble de la population qui travaille et de nombre de femmes qui travaillent sont telles que :

Tableau 2.1 : Parts des femmes dans la population qui travaille selon le niveau de formation en Slovaquie en 2011[30]

Hommes et femmes qui travaillent en milliers	2351,4	
Nombre de femmes qui travaillent en milliers	1041,3	
Part des femmes selon le niveau de formation en % :	**De nombre total**	**De nombre de femmes**
Ecole primaire	2	4,6
Ecole secondaire d´apprentissage sans bac	9,4	21,3

97a179af7cfe/Zakladne_udaje_zo_Scitania_obyvatelov_domov_a_bytov_2011_obyvatelstvo_podla_najvyssieho_dosiahnuteho_vzdelania.pdf?MOD=AJPERES&attachment=true&CACHE=NONE

[28] FILADELFIOVÁ, Jarmila. *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce* [online]. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2007 [cit. 2014-03-02]. s. 21 Dostupné z: http://www.ivo.sk/buxus/docs//publikacie/subory/Zeny_muzi_a_vek_v_statistikach_trhu_prace.pdf

[29] FILADELFIOVÁ, J. Op. cit., s. 34.

[30] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Štatistická ročenka Slovenskej republiky 2011* [online]. Štatistický úrad SR, 2011 [cit. 2014-03-02]. s. 133. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/files/Odbory/odb_410/el_publikacie/Statisticke-rocenky-SR/statisticka-rocenka-2011.zip

Ecole secondaire sans bac	0,8	1,9
Ecole secondaire d´apprentissage avec bac	1,5	3,5
Ecole secondaire générale avec bac	2,8	6,3
Ecole secondaire spécialisée	16,5	37,3
Enseignement professionnel supérieur	1	2,2
Université (licence, master, ingénieur, doctorat)	10,2	23

Ainsi, encore quelques années plus tard (cf. Les données de l´année 2004), l´éducation des femmes est en progression. Les études des femmes sont plutôt orientées soit vers les écoles secondaires spécialisées soit vers les universités.

Quant au taux de chômage, selon l´Institut de recherche du travail et de la famille, en 2005, le taux de chômage des femmes qui ont obtenu le diplôme des études supérieures, premièrement, de celles ayant terminé la licence, s´établit à 7,8 % et encore de celles ayant terminé le master s´établit à 5,2 %. En revanche, le taux de chômage des femmes qui n´ont terminé que l´école primaire est de 48,4 % et celui des femmes qui ont terminé l´école secondaire d´apprentissage est de 20,9 %[31]. Nous en déduisons que le taux de chômage varie selon le niveau de formation, il diminue avec un niveau élevé et à l´invers, augmente avec un niveau faible.

Ainsi, sur la base des données indiquées, nous pouvons constater que le niveau de formation des femmes s´accroît de plus en plus au cours des années. Egalement, le marché du travail repousse les femmes qui ont un niveau de scolarité très bas.

Néanmoins, la situation des femmes sur le marché du travail dépend aussi de l´orientation de leurs études. Il est prouvé que les femmes choisissent d´autres domaines d´études et différents types d´établissement scolaires que les hommes[32]. La population masculine étudie plus souvent dans les écoles secondaires d´apprentissage à la différence de la population féminine qui préfère les écoles secondaires spécialisées et les lycées. En 2004, la part des filles faisant des études dans les écoles secondaire d´apprentissage n´est que 30,1 % alors que leur part dans les écoles secondaires spécialisées s´établit à 57 % et aux lycées à 58,2 %[33].

[31] HANZELOVÁ, Eneke. *Ekonomické a sociálne aspekty nezamestnanosti* [online]. Bratislava: Inštitút výskumu práce a rodiny [cit. 2014-03-02]. s. 102. Dostupné z: http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Zbornik/03_Kap-2.1.pdf
[32] FILADELFIOVÁ, Jarmila. *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce* [online]. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2007 [cit. 2014-03-02]. s. 35. Dostupné z: http://www.ivo.sk/buxus/docs//publikacie/subory/Zeny_muzi_a_vek_v_statistikach_trhu_prace.pdf
[33] FILADELFIOVÁ, J. Op. cit., s. 35.

Les différences de genre se manifestent alors dans le domaine d´études. Dans les écoles secondaires, la spécialisation choisie par les filles se range dans l´industrie légère ou des services, il s´agit des métiers tels que couturière, cuisinière, vendeuse, cordonière ou serveuse. De plus, ce sont encore des domaines orientés vers l´enseignement, l´économie et la sphère sociale. Les garçons, au contraire, choisissent les métiers techniques, électrotechniques ou dans le bâtiment. La situation est presque pareille dans les universités où la part des femmes dans les facultés techniques se situe de manière stable au dessous de 30 % bien que dans les facultés de sciences humaines, sociales et pédagogiques, elle se situe au dessus de 60 %[34].

Il en résulte que le progrès des femmes en Slovaquie quant à la formation est non-négligeable, pratiquement important, parce qu´elles ont parcouru un long chemin et leur potentiel de la formation est très fort, néanmoins elles choisissent souvent les études qui ne répondent pas suffisemment aux besoins de marché du travail. Actuellement, celui-ci nécessite des spécialistes dans les domaines techniques ou informatiques qui restent, malheureusement, le privilège des hommes.

2.3.2 Slovaquie – le facteur de la situation familiale

La deuxième sphère de vie qui a un impact sur le positionnement des femmes sur le marché du travail est la situation familiale y compris le nombre et l´âge de ou des enfants, la grossesse, la garde d´enfant, la conciliation de la vie familiale et professionnelle, etc.

Selon le Code de travail de la République slovaque, la femme salariée enceinte est d´une façon protégée grâce aux mesures qui y sont incluses. Premièrement, la femme enceinte est définie comme celle qui en a informé par écrit son employeur et a présenté le justificatif médical de sa grossesse. Dans ce cas-là, elle a le droit à la protection juridique de la part de son employeur. La femme enceinte peut bénéficier : de temps libre rémunéré pour les examens médicaux, de raccourcissement ou autre changement de nombre d´heures de travail. Ensuite, l´employeur doit assurer le travail qui n´est pas physiquement très exigeant et qui ne met pas en danger la femme et son enfant. Au cas où la femme effectuerait le travail dangeureux, elle doit être reclassée au

[34] FILADELFIOVÁ, Jarmila. *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce* [online]. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2007 [cit. 2014-03-02]. s. 36. Dostupné z: http://www.ivo.sk/buxus/docs//publikacie/subory/Zeny_muzi_a_vek_v_statistikach_trhu_prace.pdf

sein de l´entreprise pour effectuer au autre travail et en même temps, son salaire doit rester le même. De plus, l´employeur ne peut licencier la femme enceinte, la femme en congé maternité ou la ou le salarié qui vit seul, et s´il s´occupe d´un enfant de moins de trois ans qu´en cas d´une faute grave commise par la ou le salarié(e)[35].

Le rôle de la femme – mère est très important au sein de la société. Cependant pour le marché du travail, le statut de la mère n´est pas vraiment attractif. Nous déduisons ce fait premièrement, à partir des statistiques que nous allons présenter au fur et à mesure et deuxièmement également Flahault annonce que la réussite des femmes dépend d´une certaine façon de ce statut et que la réussite peut être rapide si les femmes « disposent de capitaux familiaux »[36].

Pour préciser ce que cela veut dire, nous indiquons que le taux d´emploi des femmes sans enfants dans la tranche d´âge jusqu´à 49 ans est de 32 % plus élevé que chez les femmes ayant un ou plusieurs enfants[37].

Après, le taux d´emploi des femmes ayant un enfant dans l´âge de moins de 6 ans s´établit à 37,2 % en 2010, tandis que pour les hommes, ce taux se situe à 86,4 %[38]. En général, les taux d´emploi en même année pour les femmes dans la catégorie d´âge 15-49 ans sans et avec des enfants (sans spécifier le nombre et l´âge d´enfants) sont respectivement 80,4 % et 53,6 %[39]. Deux choses sont à constater : l´enfant dans la famille influence sensiblement l´activité professionnelle de la femme-mère qui ainsi dépend dans la grande mesure de la situation familiale. Pourtant, pour les hommes, le fait d´avoir des enfants influence très peu leur carrière. Cela veut dire que les responsabilités parentales exclusent plus les femmes que les hommes du marché du travail. Et enfin, l´écart entre les femmes ayant les enfants et celles qui n´en ont pas est

[35] SLOVENSKO. Zákonník práce. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. 2001. Dostupné tiež z: http://www.szk.sk/files/legislativa/2001-311_znenie_20130822.pdf

[36] FLAHAULT, Erika. *Insertion professionnelle des femmes : Entre contraintes et stratégies d´adaptation* [online]. Rennes: collection Des Sociétés, 2006 [cit. 2014-01-14]. s.14 Dostupné z: http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/77/69/88/PDF/Flahault_Femmes_et_insertion_professionnelle_PUR_2006_Introduction.pdf

[37] TVARDZÍK, Jozef. *Prečo má Slovensko takú vysokú nezamestnanosť?Trend.sk* [online]. 2014 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: http://ekonomika.etrend.sk/ekonomika-slovensko/preco-ma-slovensko-tak-vysoku-nezamestnanost.html

[38] KOLEKTÍV AUTORIEK. *Bližšie k Európe. Stratégia EÚ rovnosti žien a mužov na roky 2010-2015 z pohľadu slovenskej reality* [online]. Bratislava: Tatran, 2012 [cit. 2014-03-02]. s. 21.Dostupné z: http://genderdatabaza.files.wordpress.com/2012/07/blizsie_k_eu_zenska_loby_sr.pdf

[39] EUROPEAN COMMISSION. *Slovensko* [online]. [cit. 2014-03-02]. s. 3. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/files/gpg-fiches_sk_sk.pdf

visible ce qui démontre en soi, que les enfants ont un grand impact à la situation professionnelle des femmes.

De l´autre côté, la possibilité de la conciliation de la vie familiale et professionnelle dépend dans une certaine mesure également de la politique familiale de l´Etat. C´est un instrument dont l´objectif est de favoriser l´emploi et simultanémenet, d´encourager l´égalité professionnelle et familiale des femmes et des hommes.

La politique familiale de la Slovaquie vise à égaliser la repartition des tâches dans la famille entre la femme et l´homme et atteindre l´indépendance économique des familles. Néanmoins, elle préfère en laisser la responsabilité aux familles et leur laisser le choix. Cela veut dire que même si le gouvernement slovaque essaye de maintenir la politique familiale en vue de l´égalité, la qualité, le succès et la stabilité des familles, il leur laisse l´indépendence et le libre choix selon leur volonté[40]. Cependant, il prend certaines mesure pour atteindre ses objectifs telles que la création des structures de garde d´enfants, versement de différents types d´allocations ou le congé de maternité.

Quant aux structures de gardes d´enfants, il existe des écoles maternelles qui acceptent les enfants à partir de trois ans mais exceptionnellement à partir de deux ans. Le montant des frais de ces écoles dépend du propriétaire, elles peuvent être publiques, nationales, ecclésiastiques ou privées. La femme souhaitant travailler et ayant un enfant de moins de trois ans peut aussi bénéficier des crèches ou des centres de garde d´enfants qui peuvent accepter des enfants déjà à partir de l´âge de six mois.

De l´autre côté, Bútorová souligne la manque des places dans les structures de garde d´enfants, Zimenová ajoute qu´il manque des écoles maternelles publiques et celles privées sont tres chères[41]. Le plus grand problème dans le cadre des capacités d´accueil se trouve dans la capitale, puis dans les villes telles que Senec, Pezinok, Bytča, Ružomberok, Trnava ou Prievidza[42], toutes se situant à l´ouest de pays outre Ružomberok qui est au centre du pays. De plus, en 2010, la part des enfants de moins de

[40] SLOVENSKO. MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Koncepcia štátnej rodinnej politiky*. *Esf.gov.sk* [online]. 2007 [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: http://www.esf.gov.sk/esf/index.php?SMC=1&id=192

[41] BÚTOROVÁ, Zora. *Slovenské ženy v práci a doma* [online]. Praha: Institute for public affaires, 2012 [cit. 2014-03-04]. s. 11. Dostupné z: http://www.genderstudies.cz/download/Butorova_Slovenske%20zeny%20v%20praci%20a%20doma.pdf ZIMENOVÁ, Zuzana. Školky, jasle, opatrovateľské centrá. Stačí to? *Noveskolstvo.sk* [online]. 2013 [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: http://www.noveskolstvo.sk/article.php?984

[42] *Najmama.sk* [online]. 2002 - 2013 [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: http://najmama.aktuality.sk/clanok/231509/coraz-menej-volnych-miest-v-skolkach-vlani-nevzali-az-7000-deti/

3 ans dans les structures de garde d´enfants est de moins de 5 % et la part des enfants de 3 à 5 ans est un peu plus que 70 %[43]. En comparant avec d´autres pays, la Slovaquie se trouve presqu´au bout de la liste dans les deux statistiques. Alors la question n´est pas : quel type de garde d´enfants les femmes exploitent-elles mais plutôt pourquoi la part des enfants dans ce type de structures est si faible ? Deux explications sont possibles : soit la femme préfère de rester à la maison soit elle n´a pas d´autres choix à cause du prix des crèches ou des écoles maternelles ou encore du manque de places disponibles. Pour préciser encore, le prix des crèches est environ de 180 euros, cela dépend des villes; pour les écoles maternelles le prix commence à 5 euros par mois pour les écoles publiques et nationales et peut arriver jusqu´à 100-600 euros pour les écoles privées.

Le congé maternité dure en général 34 semaines, si la femme est célibataire, elle a droit à 37 semaines. Le début du congé maternité commence en général la sixième semaine avant l´accouchement mais au plus tôt la huitième semaine. Durant le congé maternité, la mère a le droit aux indemnités mais elle doit remplir quelques conditions :

- avoir été immatriculée au moins 270 jours au cours de deux dernières années,
- elle ne peut pas recevoir le salaire pendant le congé maternité.

L´indemnité se calcule à partir du salaire, ce qui veut dire qu´il est individuel. En calculant, nous prenons en compte 12 mois de l´année précédente, et la femme reçoit 65 % du salaire mais au maximum 766 euros par mois, ainsi le montant est plafonné [44].

Après 34 semaines du congé maternité, la femme peut décider de rester avec son enfant, elle peut aussi demander le congé parental dont la durée dépend de la décision de la mère. Au cours de cette période, la mère peut recevoir une allocation familiale jusqu´â l´âge de trois ans de son enfant dont le montant est de 203,20 euros par mois.

La prime versée à la naissance de l´enfant s´élève à 829,86 euros jusqu´au troisième enfant, après elle diminue[45].

---

[43] OECD. *Enrolment in childcare and pre-schools* [online]. Aktualizované: 2013 [cit. 2014-03-04]. s. 2. Dostupné z: http://www.oecd.org/els/soc/PF3.2%20Enrolment%20in%20childcare%20and%20preschools%20-%20290713.pdf

[44] GRAFTON RECRUITMENT. *Čo potrebujete vedieť o materskej a rodičovskej dovolenke. Grafton.sk* [online]. [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: http://www.grafton.sk/karierna-zona/co-by-ste-mali-vediet-o-materskej-dovolenke/

Outre les aides financières mentionnées, un autre type d´allocation familiale est attribué aux familles. Il s´agit de l´allocation pour l´enfant, versée à hauteur de 23,52 euros mensuel jusqu´à la fin d´études de l´enfant, au maximum jusqu´à l´âge de 25 ans[46].

Toutes les contributions financières sont versées par le Bureau du travail, des affaires sociales et de la famille sauf l´indemnité maternelle qui est versée par l´Assurance sociale.

2.3.3 Slovaquie – le facteur de la diversité des régions

Un tout aussi important facteur, du point de vue du positionnement des femmes sur le marché du travail est le facteur des régions. Il s´avère que les conditions de travail varient d´une région à l´autre. Dans quelques régions, la situation est plus favorable ou défavorable que dans les autres. En général, en Slovaquie, l´ouest du pays est considéré comme étant plus favorable quant à la possibilité de trouver un emploi, et par exemple le taux de chômage y est moins fort qu´à l´est du pays[47].

Le territoire national est divisé en 8 régions principales : Bratislavský, Trnavský, Trenčiansky, Nitriansky, Žilinský, Banskobystrický, Prešovský et Košický.

En 2010, pour le territoire entier, pour l´ensemble de la population, le taux de chômage est de 14,4 %, le taux d´activité s´établit à 59,0 % et le taux d´emploi est de 58,8 % pour les personnes de la tranche d´âge de 15 à 64 ans.[48] Quant aux femmes, pour le territoire entier, les données sont indiquées dans le tableau ci-dessous.

---

[45] SLOVENSKO. ÚRAD PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Zmeny v príspevkoch pre rodičov od 1.1.2014* [online]. ÚPSVAR [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/buxus/docs//urady/NM/Odbor_SV/Zmeny_v_prispevkoch_pre_rodicov_od_1.pdf

[46] KOVÁČIKOVÁ, Kristína. Prehľad peňažných dávok pre rodiča. *Rodinka.sk* [online]. 2013 [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: http://tehotenstvo.rodinka.sk/prirucka-pre-rodica/ii-peniaze-pre-rodicov/prehlad-penaznych-davok-pre-rodica/

[47] ŠVECOVÁ, Angelika a RAJČÁKOVÁ, Eva. *Regionálne disparity nezamestnanosti na Slovensku* [online]. Bratislava: Prírodovedecká fakulta Univerzity Komenského, 2010 [cit. 2014-03-05]. s. 4-12 Dostupné z: http://is.muni.cz/do/1456/soubory/katedry/kres/4884317/14318877/Svecova_Rajcakova.pdf

[48] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Pohľad na regióny Slovenska 2006-2010* [online]. Bratislava: ŠÚ SR, 2012 [cit. 2014-03-05]. s. 21. ISBN 978-80-8121-124-9. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/files/Odbory/odb_410/el_publikacie/pohlad_reg_sr_06_10.pdf

Tableau 2.2 : Taux de chômage, d´emploi et d´activité en moyenne en Slovaquie en 2010[49]

	Taux de chômage	Taux d´emploi	Taux d´activité
Femmes	14,6	43,4	50,8
Ensemble	14,4	58,8	59,0

Dans le tableau suivant, nous indiquons les taux d´activité, d´emploi et de chômage pour toute la population et pour la population féminine en fonction des régions. La source de ces données est le Bureau statistique de la République slovaque et elles datent de l´année 2010 pour être comparées avec les données de la France. Outre cela, il faut mentionner que la colonne concernant le taux d´emploi des femmes selon la région n´est remplie que pour les régions Bratislavský et Trenčiansky et cela à cause de l´absence de la disponibilité des données. Malgré de nombreuses recherches nous les avons pas trouvées. De même, nous n´avons pas réussi à trouver les informations concernant le nombre de femmes travaillant selon les régions pour que nous puissions calculer le taux d´emploi. Nous n´avons trouvé que les informations sur le nombre de femmes qui travaillent dans les régions pour l´année 2012 et de plus, il s´agissait des données sans la tranche d´âge tandis que nous comparons la tranche d´âge de 15 à 64 ans.

De plus, d´après nos recherches, il faut constater que parfois les données de taux de chômage ont varié selon l´année et les écarts étaient très visibles. Par exemple, en 2010 le taux de chômage des femmes de Nitriansky et Banskobystrický région a dépassé 18 % bien que l´annéée suivante (2011), il se soit situé autour de 15 %. Ou à l´inverse, Košický région avait un taux de chômage des femmes de 15,7 % en 2010 tandis qu´en 2011, c´était de 18,8 %. Mais, étant donnée que nous avons décidé d´une meilleure transparence et cohérence, nous utilisons les données de 2010 dans les deux pays.

Tableau 2.3 : Taux d´activité, d´emploi et de chômage pour l´ensemble de la population et pour les femmes selon la région en Slovaquie en 2010[50]

[49] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Rodová rovnosť* [online]. Bratislava: ŠÚ SR, 2013 [cit. 2014-03-05]. s. 33. ISBN 978-80-8121-273-4. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/files/KrajskeSpravy/KE/gender2013/cely/gender-2013.pdf

	Pop 15-64 ans en 2010	Taux d'activité des 15-64 ans en % en 2010	Taux d'emploi des 15-64 ans en % en 2010	Taux de chômage des 15-64 ans en % en 2010	Femmes 15-64 ans en 2010	Taux d'activité Femmes 15-64 ans en % en 2010	Taux d'emploi Femmes 15-64 ans en % en 2010	Taux de chômage Femmes 15-64 ans en % en 2010
Bratislavský	612682	63,4	68,5	6,1	322376	58,5	60,4	5,0
Trnavský	556577	63,0	64,5	12,0	284604	54,9		13,2
Trenčiansky	593159	58,1	61,5	10,2	302253	50,1	45,3	9,7
Nitriansky	688400	57,9	58,0	15,4	354254	49,4		18,2
Žilinský	690121	57,3	56,8	14,5	351325	47,4		15,0
Banskobystrický	658490	58,5	55,8	18,6	339611	51,6		18,5
Prešovský	817382	58,9	55,2	18,6	413882	50,0		20,6
Košický	794025	56,1	53,0	18,3	406552	47,4		15,7
Slovaquie	5410836	59,0	58,8	14,4	2774857	50,8	43,4	14,6

Le taux d´activité des femmes est inférieur à la moyenne nationale qui est de 59,0 % dans chaque région de la Slovaquie. Toutefois, au moins dans Bratislavský région, il se rapproche. Les régions avec le taux d´activité des femmes le plus faible est Žilinský et Košický, les deux avec 47,4 %. Il faut signaler que le taux d´activité moyen féminin est en général plus faible que la moyenne nationale. Le taux des autres régions se situe plus ou moins autour de 50 %.

Quant au taux d´emploi moyen des femmes, il est très faible par rapport à la moyenne nationale, cependant en Bratislavský région, il dépasse la moyenne nationale.

Et finalement, les écarts entre les taux de chômage des femmes entre les régions sont très marquants, il est le plus bas en Bratislavský région suivi par Trenčiansky région. Il varie de 5 % (Bratislavský région) jusqu´à presque 21 % (Prešovský région). Le taux de chômage moyen féminin est presque pareil que le taux de chômage moyen national. Seulement trois régions sur huit se trouvent au dessous de la moyenne nationale (Bratislavský, Trenčiansky et Trnavský), les trois situés à l´ouest du pays.

Nous pouvons constater que la situation correspond aux connaissances, l´ouest du pays connaît une meilleure situation que le reste du pays.

[50] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Pohľad na regióny Slovenska 2006-2010* [online]. Bratislava: ŠÚ SR, 2012 [cit. 2014-03-05]. s. 21-23. ISBN 978-80-8121-124-9. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/files/Odbory/odb_410/el_publikacie/pohlad_reg_sr_06_10.pdf

2.3.4 France – le facteur du niveau de formation

L´engagement des femmes dans la vie professionnelle apparaît actuellement comme une banalité. Selon les statistiques de Dares[51], en 2010, deux tiers des femmes âgées de 15 à 64 ans sont présentes sur le marché du travail, contre une sur deux en 1975[52].

Le nombre des femmes actives augmente, cependant du point de vue de la réussite sur le marché du travail, l´éducation, le niveau de formation, joue le rôle souvent déterminant. Comme nous l´avons déja mentionné, depuis les années soixante, les femmes se sont lancées dans les études pour acquérir une meilleure position sur le marché du travail. Ce progrès en matière d´études est prouvé par l´Insee qui indique qu´en 1984, seulement 20 % des filles, entrées dans la vie active depuis moins de six ans, possédaient un diplôme de l´enseignement supérieur[53] contre 51 % en 2008. Depuis le début des années 2000, 30 % de filles possèdent même un diplôme de l´enseignement supérieur long (diplôme de niveau supérieur à bac + 2). La non-possession du diplôme chez les femmes devient de plus en plus un fait régressif : en 2008, 12 % de filles est sans diplôme contre 16 % en 1999[54].

Il est bien évident que les femmes prennent la question de la formation en considération et savent que l´éducation peut changer beaucoup quant à leur accès sur le marché du travail.

Si nous regardons le taux de chômage des femmes ayant terminé leurs études depuis moins de six ans, il s´établit à 14 % en 2008 (chez les hommes 16 %). En comparaison avec l´année 1984 où le taux de chômage des femmes débutantes était de 29 % (chez les hommes 20 %), nous pouvons observer une vraie chute. Concernant le taux de chômage des femmes ayant terminé la formation supérieure, il atteint 8 % en

[51] *La Dares – Direction de l´animation de la recherche, des études et des statistiques*. Elle fait partie de ministère du travail, de l´emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Son rôle est de produire et diffuser des données statistiques, développer l´évaluation des politques publiques.
[52] DARES ANALYSES. *Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période* [online]. Dares Analyse, Mars 2012, n° 015 [cit. 2014-01-15]. s. 1.Dostupné z: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-015_v2_modif.pdf
[53] L´enseignement supérieur est ouvert à tous les titulaires du baccalauréat.
[54] MAINGUENE, Alice a MARTINELLI, Daniel. *Femmes et hommes en début de carrière* [online]. Insee, 2008 [cit. 2014-01-19]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1284#inter2

2008. Après un CAP, un BEP[55] ou un baccalauréat, le taux de chômage est de 19 %. Pour les hommes les taux de chômage sont respectivement 7 et 16 %[56].

Selon les données indiquées, le taux des femmes diplômées s´accroît, le taux de chômage des femmes diplômées diminue, ainsi nous pouvons dire que la situation des femmes sur le marché du travail s´améliore en comparant avec le passé et le taux de chômage est inversement proportionnel au niveau de diplôme obtenu, ce qui veut dire que le taux de chômage diminue avec le niveau élevé du diplôme. Grâce à l´éducation, l´accès des femmes au marché du travail est plus ouvert, plus favorable, leur insertion professionnelle devient plus facile.

Néanmoins, la spécialisation des études joue un rôle marquant quant à l´insertion professionnelle. Certains domaines d´études assurent une meilleure insertion sur le marché du travail que les autres. Principalement, les domaines techniques, industrielles et scientifiques appartiennent aux domaines où le taux de chômage est plus faible que dans les domaines tertiaires, sociaux ou littéraires. Nous pouvons observer que lors de choix de spécialisation des études, les deux sexes ont tendence à bifurquer[57]. Selon les études de l´Insee, dans l´enseignement supérieur, les femmes représentent 26 % des élèves en écoles d´ingénieurs, 27 % des étudiants en sciences fondamentales à l´université et 38 % des étudiants en IUT mais 75 % des étudiants en langues. Il affirme encore que « les filles choisissent rarement une spécialité de la production ou des sciences exactes. Or, ces spécialités de formation conduisent à une meilleure insertion professionnelle que celles des services ou des sciences humaines et sociales »[58]. Ainsi, en comparant avec les hommes qui s´orientent plutôt vers les domaines techniques, ceux-ci réussissent mieux à s´insérer sur le marché du travail. Cependant, même si le taux de chômage diffère selon le sexe, il est un peu plus élevé pour les femmes, en

[55]CAP, le certificat d´aptitude professionnel, est un diplôme français d´études secondaires et d´enseignement professionnel donnat une qualification d´ouvrier ou d´employé qualifié dans un métier déterminé.
BEP, le brevet d´études professionnelles, est est un diplôme français d´études secondaires et d´enseignement professionnel, en 2009, il est devenu un diplôme intermédiaire pour les élèves qui préparent un baccalauréat professionnel.
[56] MAINGUENE, Alice a MARTINELLI, Daniel. *Femmes et hommes en début de carrière* [online]. Insee, 2008 [cit. 2014-01-19]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1284#inter5
[57] FLAHAULT, Erika. *Insertion professionnelle des femmes : Entre contraintes et stratégies d´adaptation* [online]. Rennes: collection Des Sociétés, 2006 [cit. 2014-01-19]. s. 2 Dostupné z: http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/77/69/88/PDF/Flahault_Femmes_et_insertion_professionnelle_PUR_2006_Introduction.pdf
[58] MAINGUENE, A. a MARTINELLI, D. Op. cit.

observant son évolution jusqu´à l´état actuel, il n´en reste que constater qu´il a tendance de se rapprocher.

Alors, en dépit du fait que les femmes soient de plus en plus scolarisées, elles s´insèrent plus difficilement sur le marché du travail que les hommes, ce qui peut être le résultat de choix de spécialisation. Les femmes ont la tendance de choisir les sphères d´études moins porteuses sur le marché du travail.

Pourtant, le pourcentage de taux de chômage diminue pour les femmes et reste pour ainsi dire constant pour les hommes. De cette façon, les courbes se rapprochent et les points de taux de chômage des deux sexes vont bientôt se rencontrer au même niveau. Cette tendence vient du mode de vie actuel qui vise à égaliser les chances, les opportunités, les possibilités, les conditions. Et le marché du travail réagit, il s´ouvre davantage aux femmes. Ainsi pour comparer avec le passé, la situation change, le marché du travail devient plus accessible, plus favorable. Ce changement positif provient également du devéloppement de l´activité féminine.

2.3.5 France - le facteur de la situation familiale

Outre le domaine de l´éducation dans lequel la situation des femmes commence à « s´améliorer », il y a un autre domaine où les conditions ne sont pas tellement favorables par rapport à leur accès au marché du travail. Il s´agit de la situation familiale qui comprend le nombre et l´âge des enfants, la famille complète ou mono-parentale, la grossesse, la réconciliation de la vie familiale et professionnelle, la possibilité de garde des enfants, etc.

Premièrement, selon le Code de travail, la femme enceinte est une « salariée protégée »[59]. Cette notion recouvre plusieurs types de comportements envers la femme enceinte dont : de lui éviter tous les risques pour ne pas la mettre en danger par rapport à son état, de lui permettre de changer de poste de travail dans l´entreprise, la faire bénéficier d´aménagement de son travail, le renforcement de la surveillance médicale. De plus, elle doit avoir le droit pour le congé maternité avant et après la naissance de l´enfant, l´employeur doit lui garantir la possibilité de s´absenter de son travail pour les examens médicaux obligatoires. Outre cela, il faut éviter toute discrimation de la femme

[59] FRANCE. Code du travail. 2012. Dostupný tiež z : http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2591/Labour%20Code%20as%20amended%20to%2018%20August%202012.pdf

enceinte ou en congé maternité en cours d´emploi ou lors de l´embauche. L´employeur est obligé de préserver son poste, le licenciement pendant une certaine période avant et après la naissance de l´enfant est interdit. De plus, la femme après son retour au travail doit avoir soit le même poste soit un poste équivalent avec la même rémunération, l´employeur ne peut lui imposer aucun changement du contrat de travail[60].

Le comportement de l´employeur envers la femme enceinte est bien définie dans la loi du pays, pourtant selon les statistiques et indications que nous allons découvrir au fur et à mesure, la position de la femme dans la vie professionnelle en prenant en compte la situation familiale n´est pas aussi clairement établie dans la vie réelle. De nombreux facteurs déterminent comment la femme avec la famille va se positionner au sein du marché du travail.

Il est bien évident que la situation familiale et l´activité professionnelle sont étroitement liées. Selon l´Insee, parmi le groupe d´inactifs, il y a un certain pourcentage de personnes qui souhaitent travailler mais qui sont rangés dans ce groupe parce qu´ils ne remplissent pas la condition définie par le BIT : ils ne sont pas disponibles à travailler dans deux semaines. Ce qui est encore plus important, c´est que de ce groupe d´inactifs, 41 % sont des femmes qui ne sont pas prêtes à travailler dans la durée de deux semaines à cause de leur(s) enfant(s)[61].

De plus, selon la même source, 83 % des mères d´un enfant de moins de trois ans ont un emploi ou en cherchent un, contre 63 % des mères de deux enfants et 38 % des femmes avec trois enfants. Encore une statistique : 88 % des femmes sont actives avec un ou deux enfants dans l´âge de plus de trois ans contre 71 % avec trois enfants[62].

Il faut ainsi constater que les enfants influencent la disponibilité des femmes pour le marché du travail. Si les femmes ont des enfants, leur disponibilité recule. Cela peut être causé par le fait que les femmes cherchant un emploi doivent régler la question de la garde d´enfants. Mais cette problématique sera plus développée par la suite.

Ensuite, la présence des femmes sur le marché du travail est aussi influencée par le nombre d´enfants. Avec plus d´enfants, les femmes y sont moins présentes. Leur taux

[60] FRANCE. Code du travail. 2012. Dostupný tiež z : http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2591/Labour%20Code%20as%20amended%20to%2018%20August%202012.pdf
[61] VANOVERMEIR, Solveig. *Regards sur la parité* [online]. Insee, 2009 [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1226
[62] VANOVERMEIR, S. Op. cit.

d´activité est selon les statistiques, aussi décroissante avec un nombre croissant d´enfants[63].

Une spécificité est encore la famille monoparentale, dans notre cas la famille où la femme vit seule avec un ou plusieurs enfants. Dans ce cas-là, il est prouvé que les mères de famille monoparentale sont plus actives que celles en couple[64]. Une explication peut être exposée, ces mères sont chargées de subvenir aux besoins de leur famille sans l´aide de l´autre. Pour cette raison elles sont davantage à la recherche d´un emploi que les femmes en couple. En revanche, malgré leur taux d´activité plus élevé, leur taux d´emploi est inférieur à celui des mères en couple[65]. Les employeurs, quant à eux, veulent probablement éviter le risque des situations telles que la femme reste à la maison pour s´occuper de ses enfants malades par exemple. Pour préciser, nous indiquons les chiffres récupérés par l´Insee, le taux d´emploi des femmes en couple ayant un ou plus d´enfants est de 73,5 % contre 70,2 % des femmes en situation de monoparentalité. La même source annonce que le risque de chômage affecte deux fois plus les femmes dans les famille monoparentales que celles vivant avec leur mari[66]. La même étude de l´Insee indique encore qu´il existe une différence non négligeable entre le nombre des femmes en situation de monoparentalité et celles vivant en couple, qui sont à la recherche d´emploi : 63 % contre 36 %[67].

Le facteur de la famille monoparentale représente pour les femmes un frein par rapport à leur vie professionnelle. D´un côté, elles sont davantage à la recherche d´un emploi, elles sont plus actives, de l´autre côté les employeurs ont peur de les embaucher. Elles sont plus affectées par le risque de chômage, ainsi leur rôle de mère devient plus difficile.

En liaison avec ce rôle d´être parent et l´emploi, il faut mentionner la politique familiale de l´Etat. La politique familiale est un instrument orienté vers l´encouragement de l´emploi et l´égalité entre les femmes et les hommes. Ses objectifs prinicipaux sont d´un côté l´incitation de l´insertion professionnelle, la promotion de l´emploi et de l´autre côté, celle du partage équitable entre les femmes et les hommes au

[63] CHARDON, Olivier a DAGUET, Fabienne. *Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007. L´activité des femmes est toujours sensible au nombre d´enfants* [online]. Insee, Janvier 2008, n°1171 [cit. 2014-02-09]. s. 2. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1171/ip1171.pdf
[64] CHARDON, O. DAGUET, F. Op. cit., s. 2.
[65] CHARDON, O. DAGUET, F. Op. cit., s. 2.
[66] CHARDON, O. DAGUET, F. Op. cit. , s. 2.
[67] CHARDON, O. DAGUET, F. Op. cit. , s. 2.

travail et au sein de la famille et domicile. Ce dernier objectif vise à ne pas restreindre l´engagement professionel de la femme à cause des charges familiales mais simultanénement leur carrière ne peut pas être au détriment de la famille et la fécondité.

En France, la politique familiale s´est développée dans le sens de la liberté de choix de la femme : soit elle peut choisir de s´occuper de ses enfants et de sa famille, soit de poursuivre sa carrière professionnelle[68]. Pour faciliter la situation, l´Etat développe les structures de garde d´enfants, les dispositifs de congé parental et des allocations familiales.

Concernant les structures de garde d´enfants, il en existe plusieurs types : les structures collectives de garde d´enfants comme les crèches, les écoles maternelles, ensuite la garde individuelle, les assistantes maternelles, la famille, etc. Selon le rapport de l´Observatoire national de la petite enfance, le plus grand problème actuel pour les familles souhaitant bénéficier de la garde d´enfants est le nombre de places disponibles pour les enfants de moins de 3 ans[69]. Cette étude démontre qu´il existe un très grand écart de la capacité d´acceuil des enfants selon les départements, passant de 6 à 80 places pour 100 enfants. Les départements ayant les meilleures conditions pour accueillir des enfants, proposant de 60 à 80 places pour 100 enfants, se situent à l´ouest de la France dont par exemple, la Bretagne, les Pays-de-la-Loire, la Manche, ensuite se classent la Bourgogne, le Cantal, la Haute-Loire, l´Ile-de-France, Paris et les Hauts-de-Seine. En revanche, les départements ayant moins de 50 places pour 100 enfans sont la Corse, l´Eure, les Ardennes, le Haut-Rhin et l´Aube[70].

Or, le choix de mode de garde dépend également de la situation familiale. Selon Micheaux et Monso, les auteurs de l´étude sur la garde d´enfants pendant le travail, dans le ménage où seul le père travaille, ce sont surtout les femmes – mères qui s´occupent de leurs enfants, tandis que parmi les ménages où les deux conjoints travaillent, 40 % exploitent le service d´une assistante maternelle ou de la garde à domicile et 20 % ont recours à la garde collective (crèches, garderies,...). Pour comparer, dans les familles monoparentales, les mères n´ont recours dans la plupart de temps qu´au mode de garde

[68] FRANCE. PREMIER MINISTRE. *Pour une rénovation de la politique familiale.* [online]. République française : 3 juin 2013 [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/fichiers_joints/06_03_dossier_de_presse_-_pour_une_renovation_de_la_politique_familiale.pdf

[69] BOYER, Danielle. *L´acceuil du jeune enfant en 2011* [online]. Observatoire national de la petite enfance, 2010 [cit. 2014-02-15]. s. 22. Dostupné z: http://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/essentiel/accueiljeuneenfantint_bd_fin.pdf

[70] BOYER, D. Op. cit., s. 23.

collective[71]. Pour expliquer cette situation, les ressources financières de la famille, où les femmes vivant sans conjoint, sont plus faible et la flexibilité des heures de travail est assez restreinte, sont déterminantes dans l´orientation de ces femmes vers les crèches, parce qu´elles prennent en compte ces facteurs lors de l´admission de l´enfant. Ensuite, quant à la garde rémunérée ou non-rémunérée, jusqu´à l´âge de 3 ans de l´enfant, les femmes exploitent plus la garde rémunérée. Mais cela change quand l´enfant grandit grâce à la scolarisation. L´utilisation de la garde rémunérée diminue brusquement et les femmes ont plus recours à la garde par la famille, les amis ou les voisins parce que la scolarisation réduit le temps de la garde[72].

Ainsi, nous avons trouvé que même si la politique familiale laisse à la femme la possibilité de choisir entre la carrière ou la famille, souvent la femme n´a pas ce choix ou ce choix est restreint, ce que nous pouvons voir dans le cas des places limitées disponibles dans les institutions d´acceuil pour les enfants. Ensuite, les femmes s´occupent plus des enfants que les pères, donc nous pouvons déduire qu´elles sont moins présentes sur le marché du travail. L´accès au marché du travail est influencé par le coût de la garde, jusqu´à l´âge de 3 ans, les femmes ont souvent besoin d´utiliser la garde rémunérée. Néanmoins, cela peut changer avec la scolarisation grâce à laquelle, le temps nécessaire pour garder l´enfant est réduit et par exemple, même la femme qui ne pouvait pas travailler à cause de l´enfant, pourrait recommencer parce qu´elle a plus de temps. Ce fait est encore soutenu par la statistique de l´Insee affirmant que la proportion des femmes qui travaillent diffère selon l´âge de l´enfant. Lorsque l´enfant a 2 ans ou moins, 54 % des femmes travaillent et lorsqu´il a 3 ans, il s´agit de 66 %[73].

Un autre fait que nous devons mentionner dans cette partie est le congé de maternité dont bénéficient les femmes salariées une période avant et après la naissance de l´enfant. Le congé de maternité est alors le droit de conserver une rémunération durant une certaine période, que l´Etat a accepté, pour la salariée enceinte. Sa durée et la rémunération de la femme varient d´un pays à l´autre et dépend également de nombre d´enfants.

[71] MICHEAUX, Sandrine a MONSO, Olivier,. *Faire garder ses enfants pendant son temps de travail* [online]. Insee, 2005 [cit. 2014-02-15]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=ip1132%C2#inter2
[72]MICHEAUX, S. a MONSO, O., Op. Cit.
[73] MICHEAUX, S. a MONSO, O., Op. Cit.

Le congé de maternité existe en France depuis 1909 et la loi l´a établi à 8 semaines. Pourtant, il n´a pas prévu de rémunération. Le droit de l´obtenir était instauré dans la législation pour toutes les salariées en 1970.

Actuellement, la durée de congé de maternité, réglée par le Code de travail, est de 16 semaines, dont 8 semaines sont obligatoires, mais peut varier selon le nombre d´enfant attendu et le nombre d´enfant déjà à la charge avant la naissance.

En France, pour pouvoir obtenir les indemnités durant le congé de maternité, il faut remplir 3 conditions :

- être immatriculée, c´est-à-dire posséder le numéro d´assuré social, 10 mois avant l´accouchement
- cesser son activité professionnelle, pour une durée d´au moins huit semaines
- il faut avoir travaillé au moins 200 heures, c´est-à-dire environ 6 semaines à temps plein au cours des 3 mois précédant la date de début de la grossesse ou du repos prénatal[74].

Les indemnités journalières sont calculées à partir des salaires des mois précédents et sont égaux à un salaire journalier de base. Le minimum est 9,20 € et le maximum 81,27 € par jour, l´indemnisation est donc plafonnée.[75]

Selon le Code du travail, après le congé de maternité en retournant au travail, la salariée doit avoir le même emploi qu´auparavant ou un emploi similaire. Quant à son salaire, il doit être au moins équivalent, ainsi si une augmentation de salaire est intervenue au cours de son congé, la salariée doit en être bénéficiaire[76].

Outre le congé de maternité, il y a une aide attribuée aux familles avec les enfants. Il s´agit des allocations familiales, un type de prestation sociale financière versée par la CAF, la Caisse d´Allocations Familiales, à chaque famille ayant au moins

[74] DIRECTION DE L´INFORMATION LEGALE ET ADMINISTRATIVE. Congé maternité d´une salariée du secteur privé : indemnités journalières. *Service-public.fr* [online]. 2013 [cit. 2014-02-15]. Dostupné z: http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F207.xhtml

[75] DIRECTION DE L´INFORMATION LEGALE ET ADMINISTRATIVE. Congé maternité d´une salariée du secteur privé : indemnités journalières. *Service-public.fr* [online]. Op. cit.

[76] FRANCE. Code du travail. 2012. Dostupný tiež z : http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2591/Labour%20Code%20as%20amended%20to%2018%20August%202012.pdf

deux enfants de moins de 20 ans. Ces montants sont fixés bien qu´ils peuvent encore changer sous certaines conditions, cependant le montant mensuel pour :

- deux enfants est de 128,57 €
- trois enfants est de 293,30 €
- quatre enfants est de 458,02 €
- par enfant supplémentaire de 164,73 €
- majoration à 14 ans de 64,29 €[77].

De plus, à la naissance de l´enfant, la femme reçoit une prime à la naissance qui permet de faire face aux dépenses liées à l´arrivée de l´enfant. Elle n´est versée qu´une seule fois au cours du septième mois de la grossesse et représente la somme de 923,08 euros[78].

Et encore, la famille peut bénéficier de l´allocation de base qui est versée jusqu´à l´âge de trois ans de l´enfant mais elle n´est attribué que si les ressources de la famille ne dépassent pas un certain plafond. Le montant de l´allocation de base est de 184,62 euros par mois[79].

Nous avons fait une étude indiquant comment la famille, les enfants peuvent changer la position de la femme sur le marché du travail, comment l´Etat essaye de l´aider en lui avouant un congé de maternité avec une rémunération, les allocations familiales ou en proposant des modes de garde d´enfants durant le temps de travail.

Néanmoins, ce n´est pas la seule situation familiale, elle-même, qui a un impact sur l´activité professionnelle des femmes. Il s´avère que le double facteur, situation familiale – éducation, peut déterminer si la femme essaye de se tenir sur le marché du travail ou préfère s´en retirer. En effet, selon Govillot, l´employée de la division Emploi de l´Insee, en 2010, il existe une liaison entre l´interruption de l´activité professionnelle

[77] FAMILLE DE FRANCE. Les allocations familiales et le complément familial. *Famillesdefrance.org* [online]. 2014 [cit. 2014-02-16]. Dostupné z: http://www.familles-de-france.org/node/1276
[78] FRANCE. CAF. Aides et services. *Caf.fr* [online]. 2014 [cit. 2014-03-03]. Dostupné z: http://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/la-prime-a-la-naissance-ou-a-l-adoption
[79] FRANCE. CAF. Aides et services. *Caf.fr* [online]. 2014 [cit. 2014-03-03]. Dostupné z: https://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/l-allocation-de-base

et le niveau de diplôme[80]. Suite à son étude, seulement 29 % des femmes titulaires d´un diplôme de niveau supérieur à bac + 2 interrompent leur carrière à la naissance de l´enfant contre 47 % des femmes ayant le diplôme de niveau CAP-BEP ou inférieur[81]. Egalement, les femmes occupant les postes de cadres ou professions intermédiaires cessent leur activité moins souvent que par exemple les employées ou les ouvrières[82]. « Les mères les moins diplômées sont les moins présentes sur le marché du travail » [83] et à l´inverse, les femmes diplômées sont les plus présentes sur le marché du travail, indique Chardon dans ses *Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007.* Pour préciser encore, selon la même source, le taux d´activité des mères ayant un enfant et au plus le certificat d´études primaires est de 77,6 % contre 94,4 % pour les femmes avec au moins le diplôme de niveau bac + 2. Avec trois enfants au domicile, cet écart est encore plus visible 50,7 % contre 79,8 %[84].

De façon générale, les mères diplômées ont moins tendance à interrompre leur carrière que les mères sans diplôme et essayent plus de concilier leur vie professionnelle et familiale. Plusieurs explications se proposent : premièrement, les femmes diplômées ont plus envie de maintenir et poursuivre leur carrière, ensuite leurs conditions de travail peuvent être plus favorables au maintien de leur emploi pendant la période durant laquelle elles doivent s´occuper davantage de leur(s) enfant(s), après leur carrière peut être significative et tellement importante pour elles qu´elles n´acceptent pas de la perdre et finalement, grâce à leur salaire plus élevé par rapport au salaire des femmes moins qualifiées, elles ont plus de possibilités financières en ce qui concerne la garde rémunérée de leur(s) enfant(s).

Tout aussi important est de faire le point sur l´égalité femmes – hommes quant à la sitiuation familiale. Il est prouvé que la situation professionnelle des hommes est peu sensible à la situation familiale. De plus, comme nous l´avons mentionné précédemment, les femmes seules sont les plus actives, les femmes ayant les enfants les moins actives et les hommes, au contraire, sont plus actifs en couple ayant au moins un

[80] GOVILLOT, Stéphanie. *Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux* [online]. Insee, Juin 2013, n°1454 [cit. 2014-02-16]. s. 1Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1454/ip1454.pdf
[81] GOVILLOT, S. Op. cit., s. 2.
[82] GOVILLOT, S. Op. cit., s. 2.
[83] CHARDON, Olivier a DAGUET, Fabienne. *Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007. L´activité des femmes est toujours sensible au nombre d´enfants* [online]. Insee, Janvier 2008, n°1171 [cit. 2014-02-16]. s. 1.Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1171/ip1171.pdf
[84]CHARDON, O., DAGUET, F. Op. Cit. s. 3

enfant[85]. Ainsi, les hommes ont beaucoup moins de soucis en conciliant la carrière et la famille que les femmes. D´une façon, cela peut provenir de notre histoire où l´homme gagnait de l´argent pour assurer la charge financière de sa famille mais de l´autre côté, la femme, elle-même, n´a pas les mêmes droit de se maintenir et avoir du succès dans sa carrière .

2.3.6 France - le facteur de la diversité des régions

De même que le chômage n´affecte pas de manière identique toutes les couches de la population, on peut observer certaines différences au niveau des régions du territoire national concernant le taux de chômage, le taux d´activité et le taux d´emploi.

Selon Holcman, les marchés du travail des régions en France se distinguent plus ou moins de la situation nationale suivant les populations. Si la situation des jeunes varie selon les régions, le marché du travail reste défavorable aux femmes dans toutes les régions, à l´exception de l´Ile-de-France. La possession d´un diplôme est un avantage surtout dans les régions où le niveau de formation est le moins élevé et ainsi la non-possession d´un diplôme est un grand inconvénient là où le niveau de formation est très élevé[86].

Le même auteur écrit que les difficultés de recrutement peuvent varier selon les métiers. L´inadéquation entre l´offre et la demande du travail est vive en Ile-de-France, en Alsace, dans une partie des régions Chapagne-Ardenne et Rhône-Alpes et dans le Massif central. Dans certains métiers, on observe des difficultés de recrutement même sans prendre en compte la variable des régions. C´est le cas des métiers du bâtiment ou chez les employés et les ouvriers non qualifiés. Cependant, dans d´autres métiers comme les informaticiens, ouvriers de la mécanique, les différences sont visibles suivant les régions[87].

Pour que nous puissions comparer les taux régionaux, il faut encore indiquer le taux d´activité, d´emploi et de chômage des personnes de 15 à 64 ans sur le territoire entier et des femmes (voir le tableau ci-dessous). Pour préciser encore, nous disposons

[85]CHARDON, Olivier a DAGUET, Fabienne. *Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007. L´activité des femmes est toujours sensible au nombre d´enfants* [online]. Insee, Janvier 2008, n°1171 [cit. 2014-02-16]. s. 1.Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1171/ip1171.pdf
[86] HOLCMAN, Robert. *Chômage et chômeurs.* Rennes: Éditions ENSP, 2003. ISBN 2-85952-854-7.
[87] HOLCMAN, R. Op. cit.

des taux de chômage, d´emploi et d´activité pour les deux sexes ensemble pour l´année 2013 mais, par contre, nous n´avons pas à disposition de données plus récentes que pour l´année 2010 concernant les femmes seules selon les régions. Pour cette raison, nous avons décidé de comparer les données de l´année 2010.

Tableau 2.4 : Taux de chômage, d´emploi et d´activité des femmes et pour l´ensemble de la population, en moyenne en France y compris DOM en 2010[88]

	Taux de chômage	Taux d´emploi	Taux d´activité
Femmes	13,0	59,5	68,4
Ensemble	12,1	63,3	72,0

La France est divisée en 27 régions, chacune ayant une situation différente sur le marché du travail différente. Néanmoins, il y a certaines régions qui se ressemblent plus au niveau de taux de chômage, d´activité et d´emploi, au niveau de l´offre et la demande de travail, des conditions favorables ou défavorables du travail, etc. A partir de cette idée, Hannous a crée un tableau distinguant les zones d´emploi (voir le tableau ci-dessous)[89] qui regroupe les régions ayant les conditions de travail et la situation au niveau de chômage similaires. Nous montrerons ce tableau, ensuite nous indiquerons les taux de chômage, d´emploi et d´activité pour les femmes selon les régions et ainsi nour montrerons la situation actuelle des femmes sur le marché du travail en prenant compte les différentes régions.

La France est alors divisée en 27 régions telles que : Alsace, Aquitaine, Auvergne, Bourgogne, Bretagne, Centre, Champagne-Ardenne, Corse, Franche-Comté, Guadeloupe, Guyane, Ile-de-France, Languedoc-Roussillon, Limousin, Lorraine, Martinique, Mayotte, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Basse-Normandie, Pays-de-la-Loire, Picardie, Poitou-Charentes, Provence-Alpes-Côte d´Azur, La Réunion et Rhône-Alpes.

Tableau 2.5 : Décomposition du territoire français par catégorie de zones d´emploi[90]

[88] INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES. *Régions. Insee.fr* [online]. Insee, 2014 [cit. 2014- 02-19]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/regions/
[89] HOLCMAN, Robert. *Chômage et chômeurs.* Rennes: Éditions ENSP, 2003. ISBN 2-85952-854-7.
[90] HOLCMAN, R. Op. cit.

Zones	Caractéristiques	Localisation
Zones où le chômage est inférieur à la moyenne nationale		espace rural à l´Ouest et au Centre régions plus industrielles de l´Est sensibles à l´influence des marchés du travail allemand et suisse zones dynamiques d´immigration d´actifs à dominantes tertiaires d´Ile-de-France
Zones où le chômage est supérieur à la moyenne nationale		zones en reconversion industrielle difficile, où l´emmigration d´actifs ne réduit pas les tensions sur le marché du travail zones d´immigration de la facade méditerranéenne
Zones dynamiques	Zones qui absorbent correctement un accroissement du nombre des actifs quatre fois supérieur à la moyenne nationale	5 capitales régionales (Strasbourg, Rennes, Poitiers, Ajaccio, Toulouse) régions (Ile-de-France, PACA, Bretagne, Aquitaine)
Zones résistantes	Le dynamisme de ces zones ne compense que partiellement l´attractivité du marché du travail	11 capitales régionales (Orléans, Dijon, Metz, Besancon, Clermont-Ferrand, Amiens, Caen-Bayeux, Lille, Nantes, Bordeaux, Montpellier) 8 régions (Alsace, Rhône-Alpes, Franche-Comté, Ile-de-France, Languedoc-Rousillon, Centre, Pays de la Loire, Aquitaine)
Zones de fracture	La faiblesse de l´économie pèse sur le marché du travail. La population active augmente peu en raison d´une diminution de l´emploi et d´une hausse du chômage.	4 capitales régionales (Chalons-en-Champagne, Limonges, Lyon, Rouen) Régions : Rhône-Alpes, Lorraine, Picardie, Nord-Pas-de-Calais, PACA, Bretagne, Haute-Normandie, Poitou-Charentes)
Zones en dépression	Les mécanismes à l´oeuvre dans les zones résistantes et les zones de fractures sont amplifiés.	zones industrielles en reconversion difficile (Lorraine) zones rurales de l´Ouest (Bretagne centrale), de Limousin, de l´Auvergne

L´Insee a effectué de nombreuses études visant à montrer les taux de chômage, d´emploi et d´activité selon les sexes et les régions dont nous reprenons des données en les rassemblant dans le tableau suivant :

Tableau 2.6 : Taux d´activité, d´emploi et de chômage pour l´ensemble de la population et pour les femmes selon la région en France en 2010[91]

	Pop 15-64 ans en 2010	Taux d'activité des 15-64 ans en % en 2010	Taux d'emploi des 15-64 ans en % en 2010	Taux de chômage sens RP des 15-64 ans en % en 2010	Femmes 15-64 ans en 2010	Taux d'activité Femmes 15-64 ans en % en 2010	Taux d'emploi Femmes 15-64 ans en % en 2010	Taux de chômage sens RP Femmes 15-64 ans en % en 2010
Île-de-France	7973559	75,4	67,0	11,1	4079278	72,3	64,1	11,4
Champagne-Ardenne	863810	71,0	62,1	12,6	431224	66,7	57,6	13,7
Picardie	1247476	71,2	61,7	13,2	624168	66,4	56,9	14,3
Haute-Normandie	1190643	71,6	62,7	12,5	602016	67,8	58,7	13,4
Centre	1606860	72,9	65,1	10,7	807726	69,8	61,8	11,4
Basse-Normandie	928377	71,3	63,6	10,8	464701	68,0	60,0	11,7
Bourgogne	1031977	71,8	64,1	10,8	517280	68,4	60,4	11,7
Nord-Pas-de-Calais	2642049	67,9	57,4	15,5	1335016	62,1	52,0	16,2
Lorraine	1543095	70,7	62,0	12,3	769568	66,5	57,7	13,1
Alsace	1224069	73,6	65,4	11,2	613538	69,7	61,4	11,9
Franche-Comté	751266	72,8	64,8	11,0	372914	68,7	60,5	12,0
Pays de la Loire	2267155	73,4	66,2	9,8	1135066	70,3	62,7	10,8
Bretagne	2018230	71,6	64,7	9,7	1004851	68,7	61,5	10,4
Poitou-Charentes	1105971	71,7	63,5	11,4	557677	68,8	60,2	12,5
Aquitaine	2059335	71,6	63,6	11,2	1045969	68,5	60,0	12,5
Midi-Pyrénées	1842023	72,2	64,2	11,0	923790	69,2	60,7	12,2
Limousin	459185	70,7	63,6	10,0	229910	68,3	61,1	10,6
Rhône-Alpes	4032574	73,4	66,0	10,2	2030569	69,7	62,0	11,0
Auvergne	853030	71,0	63,8	10,2	425344	67,8	60,2	11,2
Languedoc-Roussillon	1661002	68,2	57,6	15,6	851919	64,3	53,5	16,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3090704	70,0	60,8	13,2	1586056	65,9	56,3	14,4
Corse	199875	68,2	60,4	11,5	100093	62,1	53,1	14,5
Guadeloupe	259823	67,6	48,3	28,6	140640	66,2	45,0	32,0
Martinique	256676	69,5	51,3	26,1	139356	68,2	48,9	28,4
Guyane	139109	62,3	43,3	30,5	70988	57,5	36,8	36,0
La Réunion	544863	66,8	43,9	34,4	281925	61,1	38,2	37,5
France métropolitaine	40592265	72,2	63,8	11,6	20508674	68,6	60,0	12,4
France	41792736	72,0	63,3	12,1	21141584	68,4	59,5	13,0

Concernant le taux d´activité des femmes, il est inférieur à la moyenne nationale qui est de 72 % dans toutes les régions outre l´Ile-de-France (72,3 %). En France métropolitaine, il est le plus faible dans la région de Nord-Pas-de-Calais (62,1 %). Sinon les taux d´activité sont presque comparables et se situent autour de la moyenne du taux d´activité des femmes. Sur le territoire entier, en prenant en compte les départements d´outre-mer, là, le taux d´activité est plus bas en comparant avec les

[91] INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES. *Régions. Insee.fr* [online]. Insee, 2014 [cit. 2014- 02-19]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/regions/

régions de la France métropolitaine, surtout en Corse (62,1 %), Guyane (57,5 %) et à la Réunion (61,1 %).

En opérant avec le taux d´emploi nationale 63,3 %, la seule région avec le taux d´emploi supérieur à la moyenne est l´Ile-de-France. Cependant les écarts des taux d´emploi des régions indiquées sont plus visibles qu´en cas de taux d´activité. Les taux d´emploi varient de 36,8 % en Guyane jusqu´à 64,1 % en l´Ile-de-France. Les régions ayant le taux d´emploi le plus faible, en moins de 50 %, sont les suivantes : la Guyane (36,8 %), la Réunion (38,2 %), la Guadeloupe (45 %) et la Martinique (48,9 %), ainsi que les départements d´outre-mer. Ensuite, d´autres régions où le taux d´emploi se retrouve autour de 50 % et représente ainsi un taux assez faible en comparant avec la moyenne nationale sont : le Nord-Pas-de-Calais (52 %), la Corse (53,1 %), le Languedoc-Roussillon (53,5 %) et le Provence-Alpes-Côte-d´Azur (56,3 %). Les autres régions ont le taux d´emploi se situant autour de 60 % et sont très proches du taux d´emploi moyen des femmes.

Et finalement, les régions ayant le taux de chômage inférieur à la moyenne nationale qui est de 12,1 % sont les suivantes : l´Ile-de-France (11,4 %), le Centre (11,4 %), la Basse-Normandie (11,7 %), la Bourgogne (11,7 %), l´Alsace (11,9 %), la Franche-Comté (12,0 %), le Pays-de-la-Loire (10,8 %), la Bretagne (10,4 %), le Limousin (10,6 %), les Rhône-Alpes (11,0 %) et l´Auvergne (11,2 %). Mais pour préciser cette situation, il faut remarquer que nous comparons les taux de chômage des régions avec la moyenne nationale pour toute la France. Si nous les comparons avec la moyenne de la France métropolitaine qui est de 11,6 %, il n´y aurait que 7 régions des 11 mentionnées, telles que l´Ile-de-France, le Centre, le Pays-de-la-Loire, la Bretagne, le Limousin, les Rhône-Alpes et l´Auvergne.

En effet, ce sont les départements d´outre-mer qui augmentent la moyenne nationale de chômage pour tout le territoire, ainsi celle des femmes. Dans ces départements, les taux de chômage des femmes sont très élevés : la Martinique (28,4 %), la Guadeloupe (32,0 %), la Guyane (36,0 %), la Réunion (37,5 %).

Le reste des régions qui n´ont pas été mentionné ont un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale. Outre les départements d´outre-mer, il existe d´autres régions qui ont un taux de chômage des femmes assez élevé par rapport à la moyenne. Il s´agit surtout du Nord-Pas-de-Calais (16,2 %) et du Languedoc-Roussillon (16,8 %).

2.3.7 Comparaison des deux pays dans le cadre du niveau de formation, de la vie familiale et des régions

Le but de notre étude est la comparaison de la Slovaquie et de la France du point de vue de la situation des femmes sur le marché du travail. Pour cette raison, nous allons au fur et à mesure comparer les informations rassemblées provenant de ces deux pays.

Quant au rassemblement des informations comparées de ces trois domaines : formation, situation familiale et régions, il faut tout d´abord revenir sur les problèmes rencontrés. En ce qui concerne le niveau de formation, les deux pays disposent suffisement de données. Mais c´est la sphère de la situation familiale que la Slovaquie donne peu d´informations. Parfois il était vraiment difficile de trouver, par exemple le taux des femmes qui travaillent en fonction de l´âge de leurs enfants ou les types de garde d´enfants que les femmes utilisent. Par ailleurs, il était également compliqué de retrouver les renseignements qui mettent en relation le niveau de formation et la situation familiale pour pouvoir découvrir comment l´éducation des mères les influence dans leur décision de rester s´occuper de la famille ou de renouveler leur activité professionnelle. Et enfin, le trosième domaine étudié – les régions, où la Slovaquie indique même le taux d´activité des femmes ainsi que le taux de chômage mais elle oublie au troisième élément tel que le taux d´emploi des femmes selon la région qui est aussi en facteur important au regard de la situation des femmes sur le marché du travail.

Alors, en premier point, nous avons décrit l´activité professionnelle des femmes au niveau de la formation. Les femmes dans les deux pays ont compris que l´éducation est un point fort quant à la meilleure insertion sur le marché du travail. Les parts des femmes ayant le diplôme de l´enseignement supérieur augmente successivement pendant que la non-possession du diplôme est en régression. Le taux de chômage des femmes diplômées diminue avec le niveau élevé de diplôme obtenu. Il en résulte que le marché du travail est plus acceuillant et ouvert pour les femmes possédant un diplôme et que les femmes s´en rendent compte. Cependant, les femmes décident de poursuivre les études dans des domaines différents de ceux des hommes. Elles s´orientent plutôt vers les sciences humaines dont par exemple les langues, la littérature ou elles préfèrent les domaines d´études dans les services tandis que les hommes poursuivent dans la plus grande mesure les études techniques. Cela peut être en raison que dans les deux pays

même si les femmes deviennent plus diplômées, leur taux de chômage est plus élevé que celui des hommes parce que leurs domaines d´études ne correspondent pas aux besoins du marché du travail qui reste toujours plus favorable à ceux ayant le diplôme de l´enseignement supérieur, par exemple technique ou informatique.

Au niveau de la situation familiale, le Code du travail des deux pays considère la femme enceinte comme une salariée protégée et détermine les obligations envers celle-ci. Il ordonne que la femme doit, soit retrouver le même emploi soit un nouveau poste doit être crée pour elle après son retour du congé maternité. Ainsi, la femme enceinte ne peut pas être licenciée. Les politiques familiales des deux pays se ressemblent du point de vue de ses objectifs mais effectivement laisse à la femme la liberté de choisir entre la carrière ou la famille ou la conciliation de la vie familiale et professionnelle. Les enfants influencent le taux d´emploi et d´activité des femmes dans les deux pays mais n´ont pas un impact aussi sensible à ceux des hommes. Ils dimininuent avec la naissance du premier enfant et continuent à diminuer avec la naissanace des suivants. Concernant les taux d´emploi et d´activité des femmes dont les enfants ont moins de 3 ans, il est plus faible que ceux des femmes dont les enfants sont plus âgés. Cela peut se produire grâce à la scolarisation des enfants qui devient possible à partir de l´âge de trois ans. Néanmoins, chez les femmes françaises, nous avons examiné le type de garde d´enfants qu´elles utilisent lorsque l´enfant a moins de trois ans alors que chez les femmes slovaques, cette question n´était même pas posé étant donné la faible présence des enfants de moins de trois ans dans les structures de garde d´enfants qui s´approche à 5 % et ainsi la Slovaquie se trouve à la dernière place. En revanche, la part des enfants confiés dans les structures de garde d´enfants en France s´approchait en 2010 à 100 %. Cela peut signifier que les femmes slovaques se retirent plus du marché de travail quand leurs enfants sont en bas âge que les femmes françaises. Mais il ne faut pas oublier de mentionner que les deux pays ont les mêmes soucis quant à la garde d´enfants : leurs structures n´ont pas assez de places disponibles autant dans les écoles maternelles que dans les crèches. A la naissance de l´enfant, l´Etat accorde le droit au congé maternité pour les deux pays. Ce qui varie est la durée du congé qui, en effet, en Slovaquie, est le double de la durée en France. Les indemnités sont attribuées aux mères selon des conditions. En Slovaquie, elles représentent 65 % du salaire, le minimum n´est pas fixé et le maximum mensuel est de 766 euros à la différence de la France où le maximum est 2 438,1 euros, le minimum est 276 euros et elles représentent 100 % du salaire. Nous

pouvons déjà observer une incohérence : il est vrai que la Slovaquie donne le droit à un congé de maternité plus long mais concernant les indemnités, la situation en France est plus favorable. Le plafond de ces indemnités en France est plus que trois fois élevé qu´en Slovaquie et, de plus, la mère est indemnisée dans 100 % de son salaire. Ensuite, la prime versée à la naissance est de 100 euros plus élevé en France qu´en Slovaquie mais jusqu´à l´âge de trois ans de l´enfant, les femmes slovaques peuvent bénéficier des allocations un peu plus élevées qu´en France qui sont là encore conditionnées par les ressources financières de la famille. Et dernièrement, l´Etat attribue d´autres types d´allocations pour les enfants à charge également en France qu´en Slovaquie. Pourtant, en Slovaquie, la famille peut en bénéficier jusqu´à l´âge de 25 ans ou jusqu´au moment où l´enfant termine ses études alors qu´en France, cette allocation est versée jusqu´à l´âge de 20 ans. Une autre différence est au niveau de la somme versée, en Slovaquie 23,52 euros et en France, presque 6 fois plus.

Toutefois, la famille a une influence importante sur l´activité professionnelle des femmes dans les deux pays ainsi que le niveau de formation. De plus, si ces deux facteurs se mettent ensemble, l´effet est renforcé, ce qui souligne également la Présidente de l´Institut de travail, Daniele Meulders[92].

Et finalement, les points communs et différents à l´égard des taux d´emploi, d´activité et de chômage selon les régions. Dans les deux pays, certaines régions ont des conditions pour le travail et la situation plus favorables que les autres. En Slovaquie, la situation est plus favorable à l´ouest du pays. En France, les régions les plus défavorables sont les départements d´outre-mer. Si nous ne les prenons pas en compte, c´est par exemple le nord du pays qui subit des difficultés. En fait, en France, ce n´est pas la question des régions selon les points cardinaux. Cela dépend de la situation à l´intérieur du pays, du fait de la proximité des pays avec lesquels elle partage les frontières, etc. Mais dans les deux pays la situation est la meilleure dans la région de la capitale où les taux d´emploi, d´activité des femmes sont plus élevés que la moyenne nationale et le taux de chômage inférieur a la moyenne nationale. Au niveau national, la comparaison de ces taux pour les femmes est indiquée dans le tableau suivant :

Tableau 2.7 : Comparaison des taux de chômage, d´emploi et d´activité des femmes en Slovaquie et en France

[92] MEULDERS, Danièle. *La place des femmes dans le monde de travail* [online]. [cit. 2014-03-06]. Dostupné z: http://laicite.org/pdf/femmemondetravail.pdf

	Taux de chômage	Taux d´emploi	Taux d´activité
Femmes FRANCE	13,0	59,5	68,4
Femmes SLOVAQUIE	14,6	43,4	50,8

A première vue, les écarts sont marquants. Les femmes françaises se situent sur beaucoup de points avant les femmes slovaques. Leurs taux d´emploi et d´activité sont incomparablement plus élevés que ceux des slovaques. Il y a la différence de 16,1 points du taux d´emploi et de 17,6 points du taux d´activité. Même au niveau du taux de chômage, la différence est de 1,6 points en faveur de la France.

Les taux d´activité des femmes slovaques en régions varient de 47,4 % jusqu´à 58,5 % (Bratislavský). En France, ils varient de 57,5 % (Guyane) jusqu´à 72,3 % (Ile-de-France). Même si nous avons dit que la situation en Slovaquie reste plus favorable autour de la capitale, ici nous pouvons voir que le taux d´activité des femmes à proximité de la capitale est de quelques points plus élevé que le taux d´activité des femmes en Guyane qui en comparaison avec le reste de France a le taux d´activité très faible.

A cause de l´absence du taux d´emploi de toutes les régions slovaques, nous ne pouvons comparer que celui de la région de la capitale qui s´établit à 60,4 % et ainsi dépasse significativement le taux d´emploi moyen des femmes. En France, le taux d´emploi des femmes en Ile-de-France s´établit à 64,1 % et ainsi dépasse de quelques points la moyenne du taux d´emploi des femmes. Nous constatons que ces taux se rapprochent.

Enfin, le taux de chômage des femmes en Slovaquie part de 5 % (Bratislavský) jusqu´a 20,6 % (Prešovský), ce qui fait la différence de 15,6 points. En France, le taux de chômage de la population féminine varie de 10,4 % (Bretagne) jusqu´a 37,5 % (La Réunion) ou 16,2 % (Nord-Pas-de-Calais) en France métropolitaine. Donc le chômage ne touche pas fortement les femmes dans la région de la capitale slovaque mais les femmes du reste du pays n´ont pas une telle chance. Souvent, les valeurs du taux de chômage oscillent autour de 15 % ou plus alors qu´en France, outre les départements d´outre-mer, elles se retrouvent souvent autour de 11 à 14 %.

Il en résulte qu´il existe des cas où ces pays se ressemblent mais les différences sont évidents surtout dans les domaines des taux d´emploi, d´activité et de chômage des

femmes selon les régions et pour le territoire entier et en conciliation de la vie familiale et professionnelle avec des enfants dont l´âge est de moins de trois ans.

2.4 Rémunération

Bien que le principe de la rémunération égale des femmes et des hommes soit posé déjà dans le contrat fondamental de la Communauté européenne en 1957, suite aux diverses études et statistiques, il est possible de remarquer que les salaires féminins et masculins sont défférents à tous niveaux : du point de vue de l´éducation, du secteur d´activité, de la région ou de l´âge. De ce fait nous partons de l´hypothèse qu´il existe des différences des salaires des femmes dans les pays différents.

Le salaire est défini comme le prix du travail payé par l´employeur à son employé sur la base d´un contrat conclu entre eux. Entre autre, il existe deux types de salaires : nominal et réél. Le salaire nominal représente le montant reçu par le salarié tandis que le salaire réél représente le nombre de produits et services que l´employé peut acheter avec son salaire nominal. Ensuite, deux autres types de salaires sont à expliquer : le salaire brut et net, où ce dernier est le salaire effectivement touché par le salarié, duquel nous déduisons les cotisations.

2.4.1 Rémunération en Slovaquie

Etant donné que la rémunération se range parmi les facteurs qui peuvent bien démontrer la situation sur le marché du travail, nous avons décidé de décrire quel est le salaire moyen brut des femmes et dans l´ensemble du territoire national et après, quels sont les salaires moyens bruts selon les apects tels que le secteur d´activité, l´éducation et les régions.

Mais tout d´abord, le salaire minimal mensuel en Slovaquie depuis 2014 s´établit à 352 euros et le salaire minimal horaire est de 2,023 euros.

En général, sans des subdivisons spécifiques, les salaires moyens pour l´ensemble de la population et pour les femmes sur le territoire entier sont tels que :

Tableau 2.8 : Salaire mensuel moyen brut exprimé en euros des femmes et de l´ensemble de la population en Slovaquie en 2012[93]

	Salaire mensuel moyen brut
Femmes	752
Ensemble	881

Cela signifie que le salaire moyen des femmes est inférieur à celui de la population entière qui inclut aussi les hommes, ce qui veut dire, que ce sont les salaires des hommes qui sont plus élevés que ceux des femmes.

Par ailleurs, les salaires des femmes mais aussi en général ne sont pas toujours similaires. Comme nous l´avons déja indiqué, ils peuvent varier selon des apects différérents.

Premièrement, nous avons probablement remarqué que la situation des femmes fluctue en ce qui concerne le taux d´emploi, d´activité et de chômage en régions et ainsi qu´elle va probabalement osciller au niveau des salaires. Grâce à l´étude réalisée par le Bureau statistique de la République slovaque, nous avons la possibilité d´observer les variations des salaires mensuels moyens des femmes suivant la région où elles travaillent (voir le tableau suivant).

Tableau 2.9 : Salaire mensuel moyen brut exprimé en euros des femmes selon la région en Slovaquie en 2012[94]

Régions	Salaire mensuel moyen brut en euros	
	Ensemble	Femmes
Bratislavský	1159	997
Trnavský	831	709
Trenčiansky	797	665
Nitriansky	783	668
Žilinský	830	694
Banskobystrický	783	683
Prešovský	715	633
Košický	851	694

[93] PEČÍKOVÁ, Renáta. *Zamestnanci a mzdové prostriedky v hospodárstve SR, krajoch a okresoch* [online]. Bratislava: ŠÚ SR, 2012 [cit. 2014-03-06]. s. 10. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/files/zamestnanci-mzdove-prostriedky-2012.pdf
[94] PEČÍKOVÁ, R. Op. Cit., s.12-15.

La seule région où les femmes gagnent plus que la moyenne du territoire entier et des femmes est la région de Bratislavský. C´est presque 300 euros de moins que gagnent les femmes dans la région de Trnavský. Les revenus des femmes des autres régions sont fortement derrière non seulement de la région de la capitale mais également pour la moyenne nationale incluant les deux sexes. Outre les deux régions mentionnées (Trnavský et Bratislavský), les salaires moyens dans les autres ne dépassent pas la frontière de 700 euros et ainsi diminuent la moyenne mensuelle des femmes pour le territoire entier.

Deuxièmement, à l´égard de la rémunération selon l´éducation, plus précisément, selon le niveau du diplôme obtenu, les valeurs sont indiquées dan le tableau suivant :

Tableau 2.10 : Salaire mensuel moyen brut exprimé en euros des femmes selon le niveau de formation en Slovaquie en 2012[95]

Niveau de formation	Salaire mensuel moyen brut des femmes en euros
Ecole primaire	482
Ecole secondaire d´apprentissage sans bac	525
Ecole secondaire sans bac	540
Ecole secondaire d´apprentissage avec bac	647
Ecole secondaire général avec bac	737
Ecole secondaire spécialisée	751
Enseignement professionnel supérieur	856
Université Licence	820
Université Master	1065
Université Doctorat	1155

Suivant le tableau, le salaire des femmes augmente proportionnellement avec le niveau de la formation. Malgré cela, les salaires selon toutes les formes de l´éducation jusqu´à l´enseignement supérieur sont plus bas que la moyenne nationale des salaires de toute la population et sur le territoire entier. A partir du diplôme de l´enseignement supérieur, les salaires des femmes soit s´approchent à cette moyenne, soit la dépassent. La différence entre le salaire le plus bas et celui le plus élevé est de presque 700 euros. Lorsque nous comparons les tendances des femmes dans le domaine d´éducation et les salaires, il est bien évident que les femmes se rendent compte que la formation peut

[95] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Rodová rovnosť* [online]. Bratislava: ŠÚ SR, 2013 [cit. 2014-03-05]. s. 54. ISBN 978-80-8121-273-4. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/files/KrajskeSpravy/KE/gender2013/cely/gender-2013.pdf

avoir un impact positif sur les salaires ce qui se reflète dans le fait que les femmes considèrent le niveau du diplôme obtenu comme important et ont une tendance croissante à poursuivre leurs études jusqu´à l´université (nous avons prouvé qu´il y a de plus en plus de femmes qui étudient à l´université dans la partie Slovaquie – le facteur du niveau de formation).

Finalement, les salaires moyens selon le domaine d´emploi que nous distinguons selon la division du Bureau statistique de la République slovaque sont mentionnés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2.11 : Salaire mensuel moyen brut exprimé en euros des femmes selon le domaine d´emploi en Slovaquie en 2012[96]

Domaine d´emploi	Salaire mensuel moyen brut des femmes en euros
Législateurs, gestionnaires	761
Spécialistes	1488
Techniciens	940
Employés administratifs	857
Service, vente	703
Agriculture, sylviculture, peche	529
Ouvriers, artisans	547
Opérateurs, monteurs des machines	603
Non-qualifiés	420

Les femmes qui travaillent comme des employées spécialistes touchent le salaire le plus élevé en comparaison des autres domaines. Il s´approche à 1 500 euros. Elles sont suivies par les techniciennes, les employées administratives et les gestionnaires où quand même les salaires se situent au dessous de 1 000 euros. Les salaires les plus bas touchent les employées non-qualifiées et ceux-ci se trouvent fortement au dessous du salaire moyen national. La différence entre le salaire le plus élevé et le plus bas est de 1 068 euros. Les seuls domaines avec des salaires supérieurs à la moyenne nationale sont les domaines des spécialistes et des techniciennes. En comparant avec le choix des femmes quant aux études, nous avons dit qu´elles choisissent souvent celles qui ne correspondent pas aux besoins du travail (les langues, l´économie, les services, etc.) et il s´agit des domaines techniques ou informatiques qui, en revanche, touchent les salaires les plus généreux.

[96] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Rodová rovnosť* [online]. Bratislava: ŠÚ SR, 2013 [cit. 2014-03-05]. s. 54. ISBN 978-80-8121-273-4. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/files/KrajskeSpravy/KE/gender2013/cely/gender-2013.pdf

2.4.2 Rémunération en France

Le salaire minimal en France – SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) s´établit en 2014 à 1 445,38 euros par mois pour 35 heures de travail hebdomadaires, ainsi pour une heure de travail, le salarié rémunéré au niveau du Smic, reçoit 9,53 euros brut.

Les salaires moyens des femmes et de l´ensemble de la population sur le territoire entier dépassent 2 000 euros (voir le tableau ci-dessous).

Tableau 2.12 : Salaire mensuel moyen brut exprimé en euros des femmes et de l´ensemble de la population en France (métropole et DOM) en 2011[97]

	Salaire mensuel moyen brut en €
Femmes	2493
Ensemble	2830

Il s´avère que comme en Slovaquie, le salaire mensuel moyen des femmes est inférieur au salaire moyen pour toute la population, ce qui veut dire qu´également en France les femmes gagnent moins que les hommes.

Selon les régions, les salaires ne cessent de varier, ils sont indiqués dans le tableau suivant :

Tableau 2.13 : Salaires mensuels moyens bruts exprimés en euros des femmes selon la région en France en 2010[98]

Région	Salaire mensuel moyen brut des femmes en euros
Guyane	3102
Guadeloupe	2998
La Réunion	2977
Martinique	2857
Ile-de-France	2998
Provence-Alpes-Côted´Azur	2481
Languedoc-Rousillon	2378
Rhône-Alpes	2378
Alsace	2378

[97] KERJOSSE, Roselyne a PINEL, Christine. *Secteur privé et entreprises publiques. Insee.fr* [online]. Insee, 2012 [cit. 2014-03-06]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1471

[98] Ce classement a été réalisé à partir des données de salaires des femmes dans les régions publiées par l´Insee. Ce classemenet a été publié sur le site *Journaldunet.com.* Les salaires étaient calculés en net et nous les avons converti en brut pour pouvoir mieux comparer avec les salaires des femmes slovaques exprimés en brut.
JDN. Le classement des salaires des femmes par région*. Journaldunet.com* [online]. 2012 [cit.2014-03-07]. Dostupné z: http://www.journaldunet.com/business/salaire/classement/regions/salaires-femmes

Nord-Pas-de-Calais	2358
Aquitaine	2378
Midi-Pyrénées	2399
Limousin	2316
Picardie	2358
Auvergne	2295
Haute-Normandie	2316
Corse	2440
Lorraine	2337
Poitou-Charentes	2275
Centre	2295
Champagne-Ardenne	2316
Borgogne	2275
Franche-Compté	2254
Bretagne	2233
Basse-Normandie	2212
Pays de la Loire	2171

Il s´avère que les salaires moyens des femmes dans les DOM sont plus élevés que pour le reste de la France. Ainsi, même si les taux d´activité et d´emploi des femmes en départements d´outre-mer sont très faibles par rapport aux autre régions françaises et le taux de chômage est au contraire assez élevé, les salaires perçus par les femmes sont supérieurs à la moyenne nationale.

En ce qui concerne la France métropolitaine, la seule région où le salaire mensuel moyen dépasse la moyenne nationale est de nouveau l´Ile-de-France, la région incluant la capitale où les conditions sont favorables également à l´égard des autres apects (la formation des femmes, le taux d´activité, le taux d´emploi, etc.).

Les autres régions dépassent toutes la frontière de 2 000 euros mais sont toujours inférieures de quelques centaines au salaire en Ile-de-France.

Etant donné que nous n´avons pas réussi à rassembler les données concernant les salaires moyens des femmes en fonction de niveau de formation, nous continuons et finissons par la démonstration des salaires féminins selon la catégorie professionnelle (voir le tableau suivant). Cette catégorie n´inclut pas exactement les mêmes professions que celle en Slovaquie, cependant il est bien possible de faire quelques comparaisons.

Tableau 2.14 : Salaires mensuels moyens bruts exprimés en euros des femmes selon la catégorie socioprofessionnelle en France en 2011[99]

[99] Dans l´étude originale publiée par l´Insee, les salaires sont indiqués en net que nous avons converti en brut pour une meilleure comparaison avec la Slovaquie.

Catégorie	Salaire mensuel moyen brut des femmes en euros
Cadres	4367
Professions intermédiaires	2612
Employés	1968
Ouvriers	1816

Le niveau de salaire augmente avec l´importance du poste, les femmes cadres perçoivent de 1551 euros plus que les femmes ouvrières. Les employées et les ouvrières sont les catégories qui se trouvent fortement au dessous de la moyenne nationale tandis que les professions intermédiaires se rapprochent et les cadres la dépassent significativement. Cependant la différence entre ces dernières est plus marquante qu´entre le reste des catégories.

2.4.3 Comparaison des deux pays au niveau des salaires

Du point de vue des salaires, les différences entre la Slovaquie et la France se renforcent et s´approfondissent encore plus qu´aux niveaux des taux d´activité et d´emploi et de chômage. Il s´avère que les différences des salaires des femmes au niveau national ne sont pas si fortes qu´elles le sont dans le cadre de la comparaison internationale.

Tout d´abord il faut noter que la France dispose de moins de données relatives aux salaires des femmes, il s´agissait plutôt des informations concernant la population entière sans égard ni aux femmes ni à l´âge ou l´éducation. De plus, il y manque des renseignements récents. Quant à la Slovaquie, le domaine des revenus est très bien examiné et traité autant du point de vue des femmes (la formation, les régions, l´âge, la catégorie du travail, etc.) que pour les hommes. Pour cette raison, notre partie sur le salaire ne comprend que les données sur les salaires des femmes en régions et catégories d´emploi.

Ensuite, les différentes sources ont souvent indiqué divers salaires moyens pour les femmes, ainsi que pour la population entière. Notre étude a pris comme point de départ les informations provenant des études de l´Insee. En Slovaquie, le Bureau

---

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUES ET DES ETUDES ECONOMIQUES. *Salaires mensuels moyens nets de tous prélevements selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2011*. *Insee.fr* [online]. Insee, 2011 [cit.2014-03-07]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATTEF04152

statistique de la République slovaque était la seule source exploitable parce qu´il dispose des informations les plus récentes et fiables.

Outre cela, les salaires en France étaient presque dans cent pour cent des cas exprimés en net tandis qu´en Slovaquie, c´était en brut. Etant donné que le salaire brut n´est pas encore touché par diverses cotisations, nous comparons les salaires bruts et pour cela, nous avons toujours recalculé les salaires français en brut. Les sources slovaques ont en plus fait la différence du salaire nominal et réél alors qu´en France, ce fait n´était mentionné nulle part. Puisque le salaire nominal représente le salaire effectivement touché par le salarié, nous avons toujours indiqué les revenus nominaux.

Après, les différentes sources en France nous renseignent sur le salaire médian qui cependant n´a rien à voir avec le salaire moyen. Pour expliquer, ce type de salaire représente la valeur du salaire qui divise les français en deux moitiés – ceux qui gagnent moins que le salaire médian et ceux qui gagnenet plus ; ainsi il symbolise la frontière entre ces deux groupes. Néanmoins, en Slovaquie, la référence au salaire médian n´est mentionnée nulle part.

Et enfin, afin de comparer les salaires des femmes, nous commençons avec la comparaison des salaires mensuels moyens bruts des femmes sur le territoire entier exprimés en euros. La comparaison est visible dans le tableau suivant :

Tableau 2.15 : Comparaison des salaires mensuels bruts exprimés en euros des femmes en Slovaquie et en France

	Salaire mensuel moyen brut en €
Femmes SLOVAQUIE	752
Femmes FRANCE	2493

Il est plus qu´évident que les femmes en France gagnent plus dans le domaine de salaire. La différence entre les deux salaires moyens fait exactement 1 741 euros et le salaire français est trois fois plus élevé que le salaire en Slovaquie. Bien que dans les deux pays le salaire mensuel moyen des femmes soit inférieur à la moyenne nationale, le salaire des femmes en Slovaquie est en général plus faible. Mécaniquement, le salaire moyen des femmes en France est supérieure à la moyenne nationale slovaque. Il est vrai que le niveau de vie et les coûts de la vie sont plus élevés en France mais quand même le salaire des femmes en Slovaquie ne représente qu´un tiers de salaire en France.

De l´autre côté, du point de vue des régions, le salaire moyen des femmes dans la région de la capitale (Bratislavský et Ile-de-France) est en première place et laisse derrière lui les autres régions des deux pays. Ainsi, les salaires dans les autres régions, outre les départements d´outre-mer, sont inférieures au salaire en Ile-de-France mais tous dépassent le niveau de 2 000 euros. Alors qu´en Slovaquie, non seulement que le salaire des femmes dans la région de Bratislavský ne dépasse pas 1000 euros, mais dans les autres régions, il se rapprocher difficilement de 700 euros, ainsi il se maintient autour de 600 à 700 euros. Si nous faisons le salaire médian de ces deux salaires moyens, le résultat est de 1 623 euros, ce qui veut dire que toutes les femmes en Slovaquie se trouvent dans le groupe plus pauvre que toutes les femmes en France. De plus, la différence entre la région en France où les femmes gagnent le plus (outre DOM, Ile-de-France, 2 998 euros) et celle où elles gagnent le moins (Pays de la Loire, 2 171 euros) est de 827 euros ce qui correspond presque au salaire mensuel moyen sur le territoire national slovaque mais ne représente que moins qu´un tiers de la moyenne nationale française. En Slovaquie, la différence entre ces deux régions (Bratislavský, 997 euros et Prešovský, 633 euros) atteint 364 euros ce qui correspond presqu´à la moitié de la moyenne nationale slovaque, ce qui veut dire qu´en Slovaquie la différence entre les salaires suivant les régions est plus significative qu´en France.

Et dernièrement, la comparaison des salaires au niveau de la catégorie d´emploi. Même si les deux pays ont un classement des emplois différent dont celui en Slovaquie étant plus précis, nous allons essayer de les comparer et pour cette raison nous adaptons le classement slovaque au classement français parce que le premier est plus large. Ainsi, nous faisons un nouveau classement des salariés où : les législateurs, gestionnaires dans le groupe des cadres ; ensuite les techniciens, les employés de service et vente et les opérateurs et monteurs des machines dans le groupe des professions intermédiaires ; les employés administratifs dans le groupe des employés ; l´agriculture, la sylviculture, la peche, les ouvriers, les artisans et les non-qualifiés dans le groupe des ouvriers et selon cette répartition nous calculons à nouveau les salaires moyens. Ces nouveaux salaires moyens nous donnent pour le groupe des cadres 1 125 euros, pour les professions intermédiaires 749 euros, pour les employés, il reste le même, 857 euros, et pour les ouvriers 499 euros. Après recalcul, le salaire moyen des femmes cadres en France est de 3 242 euros, donc plus élevé que celui des femmes cadres en Slovaquie. En ce qui concerne les professions intermédiaires, la différence est de 1 863 euros. Pour les

employés, elle est de 1 111 euros et finalement, pour le dernier groupe des ouvriers, il s´agit d´une différence de 1 317 euros. Ainsi, la différence entre les pays se réduit avec les catégories des professions jusqu´à la derniere où elle augmente un peu, mais cela peut être expliqué par l´inclusion des non-qualifiés dans le groupe dans le classement slovaque, et il est prouvé que leurs salaires sont plus bas que les salaires des autres groupes, ce que nous pouvons voir dans le tableau des salaires moyens selon la catégorie d´emploi. Mais il faut constater que dans les deux pays les salaires ont tendence à decroître des cadres jusqu´aux ouvriers. Et si nous faisons de nouveau le salaire médian, dans chaque catégorie d´emploi, les femmes slovaques sont celles qui se trouvent au-dessous. Et encore une remarque, même si nous ne recalculons pas les salaires en les adaptant au classement français, il est bien évident que ceux-ci n´atteignent pas le niveau des salaires des femmes en France.

2.5 Secteurs d´actvité

Puisque dans la partie concernant la formation, nous avons découvert que les femmes s´orientent vers les domaines d´études spécifiques, privilégiant les sciences humaines à la technique ou production par exemple, nous avons décidé que la partie portant sur la présence des femmes en fonction des secteurs d´activité peut être un bon élément pour comparer les femmes en Slovaquie et en France.

Comme nous l´avons déjà affirmé, les femmes choisissent des orientations différentes dans leurs études mais il s´avère qu´elles ont souvent tendance à choisir les études et et également les professions féminisées[100]. Cela peut arriver pour deux raisons : étant donné que les études sont orientées vers une sphère, il est naturel que la femme travaillera dans cette sphère. Cependant, il se peut également que la femme ait fait par exemple des études techniques mais qu´elle travaille dans l´enseignement qui apparaît comme un secteur d´activité féminisé. Au fur et à mesure, nous allons découvrir les catégories d´emploi très et peu féminisées, et ainsi les secteurs de travail où les femmes sont plus présentes. De cette façon, nous reussirons à comparer les parts des femmes travaillant dans les secteurs concernés dans les deux pays.

[100] FLAHAULT, Erika. *Insertion professionnelle des femmes : Entre contraintes et stratégies d´adaptation* [online]. Rennes: collection Des Sociétés, 2006 [cit. 2014-03-08]. s.14 Dostupné z: http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/77/69/88/PDF/Flahault_Femmes_et_insertion_professionnelle_PUR_2006_Introduction.pdf

2.5.1 Secteurs d´activité des femmes en Slovaquie

Selon la divison du Bureau statistique de la République slovaque, le classement des secteurs d´actvité comporte 14 domaines d´emploi[101]. La part des femmes travaillant dans le secteur concerné est calculé en mettant en rapport le nombre des femmes travaillant dans le secteur et le nombre total des femmes ayant un emploi. Les données sont récentes, elles proviennent de l´année 2012 et nous les montrons dans le tableau suivant.

Tableau 2.16 : Parts des femmes travaillant de la population travaillant dans les secteurs d´activité en Slovaquie en 2012[102]

Secteur d´activité	Part des femmes en emploi en %
Agriculture, sylviculture, pêche	1,7
Industrie	18,7
Industrie extractive, énergie, eau, gestion des déchets, dépollution	0,5
Fabrication d´équipements électriques, électroniques, informatiques; fabrication des machines	0,4
Construction	1,3
Commerce; réparation d´automobiles et de motocycles	16,6
Transports et entreposage	3,4
Hébergement et restauration	5,9
Informations et communication	2
Activités financières et d´assurance	3,5
Activités immobilières	0,7
Activités scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien	6,5
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	34,5
Autres activités de services	2,5

A première vue, le lecteur constatera la disparité entre les divers secteurs d´activité. Il est évident que quelques secteurs sont très occupés par les femmes par rapport aux autres qui, en revanche, présentent une faible présence des postes occupés par les femmes.

Les secteurs avec la présence des femmes de moins de 1 % sont tels que : la fabrication d´équipements..., l´industrie extractive... et les activités immobilières. Mais il y a égalément d´autres secteurs avec une faible présence des femmes comme par

[101]Il y en avait plus mais nous avons adapté le classement slovaque qui était plus exhaustive au classement français, mais à propos de ce sujet plus dans la partie : Comparaison des deux pays en fonction des secteurs d´activité.

[102] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Rodová rovnosť* [online]. Bratislava: ŠÚ SR, 2013 [cit. 2014-03-08]. s. 44. ISBN 978-80-8121-273-4. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/files/KrajskeSpravy/KE/gender2013/cely/gender-2013.pdf

exemple la construction, l´agriculture... ou le domaine d´informations et communication.

Par contre, les secteurs de l´administration publique, de l´enseignement, de la santé et de l´action sociale absorbent un tiers de tous les postes occupés par les femmes. Ce secteur est suivi par le commerce et l´industrie, chacun des secteurs avec presque un cinquième des postes occupés par des femmes.

En effet, cela correspond avec notre étude sur l´orientation des études des femmes qui préfèrent l´industrie légère, les langues, l´enseignement, ensuite les professions des secrétaires ou du social, etc.

Les femmes se concentrent dans quelques secteurs qui deviennent ainsi très feminisés.

2.5.2 Secteurs d´activité des femmes en France

Du point de vue des femmes en France, leur part dans les secteurs d´actvité étant calculé de même façon que les parts des femmes slovaques, la situation est décrite dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2.17 : Parts des femmes travaillant de la population travaillant dans les secteurs d´activité en France en 2012[103]

Secteur d´activité	Part des femmes en emploi en %
Agriculture, sylviculture, pêche	1,9
Industrie	8,3
Industrie extractive, énergie, eau, gestion des déchets, dépollution	0,8
Fabrication d´équipements électriques, électroniques, informatiques; fabrication des machines	1,1
Construction	1,5
Commerce; réparation d´automobiles et de motocycles	12
Transports et entreposage	2,8
Hébergement et restauration	3,8
Informations et communication	1,9
Activités financieres et d´assurance	3,9
Activités immobilières	1,3
Activités scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien	10,1
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	42,5
Autres activités de services	9,6

[103] INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES. *Population en emploi selon le sexe et le secteur d´activité en 2012. Insee.fr* [online]. Insee, 2012 [cit.2014-03-08]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03172

Selon le tableau, le secteur ayant le moins de postes occupés par les femmes est l´industrie extractive... Après, il s´agit du secteur de la fabrication d´équipements..., des activités immobilières, de la construction ou de la agriculture, sylviculture et pêche.

En revanche, les secteurs où travaillent plus de femmes que dans les autres secteurs sont tels que l´administration publique, l´enseignement, la santé, l´action sociale où la part des femmes s´approche de la moitié. Les secteurs qui les suivent avec une plus faible présence des femmes mais quand même assez élevé par rapport aux autres sont les activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien et le commerce.

De nouveau, la décomposition des femmes parmi les secteurs d´activité n´est pas en équilibre. Et comme précédemment, nous pouvons constater que les femmes ont une préférence similaire quant aux professions choisies qu´au niveau de l´orientation de leurs études. Elles ont tendance à travailler comme employées, dans l´enseignement, la santé ou la sphère sociale et ainsi ces domaines sont devenus assez féminisés.

2.5.3 Comparaison des deux pays en fonction des secteurs d´activité

Tout d´abord il faut constater que, pour la première fois, le classement slovaque et français était presque similaire du point de vue de la division des secteurs. De plus, les informations étaient assez récentes, dans les deux pays, elles datent de 2012.

En Slovaquie, la source était le Bureau statistique de la République slovaque et en France, il s´agissait de l´Insee.

Alors que les classements des secteurs dans les deux pays se ressemblent, il y a tout de même certaines différences. Pour cette raison, nous avons été obligés d´adapter le classement slovaque au classement français. Pour cela, les activités scientifiques et techniques et des services administratifs et de soutien ont été regroupées dans un seul secteur même si en Slovaquie, ces deux secteurs sont séparés. La même chose avec l´administration publique, l´enseignement, la santé humaine et l´action sociale. Outre cela, le classement slovaque disposait en plus du secteur l´art, des loisirs et denla détente et des activités des ménages qui ne figurent pas dans le classement français. A cause de cela, nous les avons supprimé.

Dans ce cadre, la répartition des parts des femmes dans les secteurs d´activité concernés, en général, se ressemble presque parfaitement dans les deux pays. Les secteurs comme par exemple l´administration publique, l´enseignement, la santé humaine et l´action sociale emploient beaucoup plus des femmes que les autres, alors que l´industrie extractive, la fabrication d´équipements... ou la construction emploient peu de femmes dans les deux pays. Néanmoins, il y a de petites différences : par exemple la part des femmes dans l´industrie en Slovaquie est de 18,7 % à la différence de la France où il ne s´agit que de 8,3 %. Ou encore, le commerce en Slovaquie emploie plus de femmes que celui en France (16,6 % contre 12 %). Au contraire, le secteur des activités techniques, scientifiques et services administratifs et de soutien emploient plus de femmes en France qu´en Slovaquie (10,1 % contre 6,5 %). Bien que les femmes s´orientent presque vers les mêmes secteurs d´activité, il y a quand même certaines variations.

Ainsi, le premier secteur le plus occupé par les femmes est l´administration publique, l´enseignement, la santé et la sphère sociale, mais c´est à la deuxième place où ces deux pays s´écartent. En France, il s´agit du commerce et en Slovaquie de l´industrie, ensuite les activités scientifiques, techniques, services administratifs et de soutien en France et du commerce en Slovaquie. Il en résulte que le secteur secondaire emploient une part importante des femmes en Slovaquie pendant que les Françaises ont surtout recours au secteur tertiaire. Cependant, l´importance du secteur primaire est en nette infériorité pour les femmes dans les deux pays.

De l´autre côté, en regardant plus profondément les pourcentages, la part des femmes dans le secteur de l´administration publique, l´enseignement, la santé et la sphère sociale en France est de 8 % plus élevé qu´en Slovaquie. Il s´avère que ce secteur est très attirant pour les femmes françaises et leur concentration dans ce secteur atteint presque la moitié de toutes les femmes ayant un emploi, alors qu´en Slovaquie il s´agit d´un tiers. De plus, puisque les femmes sont si concentrées dans cette catégorie, nous en déduisons leur faible présence dans les autres à la différence de la Slovaquie où les femmes sont dispersées également dans les autres domaines, où leur présence est plus ou moins visible.

2.6 Formes de travail

En principe nous distinguons deux formes de base de travail : le travail à temps plein (ou complet) et à temps partiel. Travailler à temps complet signifie que la personne travaille le temps de travail hebdomadaire entier déterminé dans la loi. Concernant l´autre forme de travail, ce temps est raccourci. Ce raccourcissement peut varier, mais il ne peut pas être inférieur à un certain nombre d´heures par semaine.

Le travail à temps partiel se range parmi les formes de travail flexibles approprié surtout pour les personnes ayant les responsabilités familiales dont par exemple les mères, ou pour les personnes âgées[104]. Il est souvent considéré comme l´instrument de la politique familiale de l´Etat. Néanmoins, il ne faut pas le confondre avec le travail à temps partiel forcé, c´est-à-dire la substitution du travail à temps complet en cas de l´absence ou l´indisponibilité de ce dernier[105]. Flahault ajoute encore qu´en France, ce type de travail se developpe surtout auprès des femmes[106].

En outre, nous incluons également le travail à domicile qui peut aussi être un instrument des femmes-mères souhaitant cumuler simultanément un travail avec leurs responsabilités familiales, et ainsi ne pas se retirer absolument du marché du travail pendant la période d´éducation de leurs enfants. Šipikal indique que cette forme de travail est devenu très populaire dans le monde entier parce qu´elle permet de nombreux avantages dont surtout la flexbilité et le libre choix de l´exécution du travail, mais au contraire, elle augmente l´isolement[107].

Néanmoins, comme nous avons déja indiqué, ces deux types de travail sont surtout exploités par les femmes et pour cette raison nous les mentionnons dans cette partie.

---

[104] ŠIPIKAL, Miroslav. *Zosúlaďovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie* [online]. Banská Bystrica: Regionálne európske informačné centrum, 2007 [cit. 2014-03-09]. s. 11 Dostupné z: http://reic.sk/web_reic/images/enclosures/Zos%FAla%EFovanie%20rodinn%E9ho%20a%20pracovn%E9ho%20%9Eivota.pdf

[105] FILADELFIOVÁ, Jarmila. *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce* [online]. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2007 [cit.2014-03-09]. s. 63. Dostupné z: http://www.ivo.sk/buxus/docs//publikacie/subory/Zeny_muzi_a_vek_v_statistikach_trhu_prace.pdf

[106] FLAHAULT, Erika. *Insertion professionnelle des femmes : Entre contraintes et stratégies d´adaptation* [online]. Rennes: collection Des Sociétés, 2006 [cit. 2014-03-09]. s.15 Dostupné z: http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/77/69/88/PDF/Flahault_Femmes_et_insertion_professionnelle_PUR_2006_Introduction.pdf

[107] ŠIPIKAL, M. Op.cit., s. 15.

2.6.1 Comparaison au niveau des formes de travail

Nous voudrions introduire cette partie en comparant le temps de travail hebdomadaire dans les deux pays. En France, la durée légale est de 35 heures par semaine mais elle n´est pas restreinte par un minimum ou maximum, il´agit d´une durée de référence à partir de laquelle les heures supplémentaires sont calculées. En Slovaquie, un maximum est fixé à 40 heures par semaine mais la durée peut varier selon certaines conditions entre 33 heures, 37 heures et demi, 38 heures et demi jusqu´à ces 40 heures.

Quant au travail à temps partiel, l´emploi des femmes en Slovaquie et en France de l´emploi total est mentionné dans le tableau suivant :

Tableau 2.18 : Comparaison du taux d´emploi des femmes au travail à temps partiel de l´emploi total en Slovaquie et en France en 2012[108]

Femmes 15-64 ans	Emploi au travail à temps partiel en %
Slovaquie	5,5
France	30

Et ensuite, l´emploi des femmes au travail à domicile diffère dans ces deux pays de manière suivante, indiqué dans le tableau suivant :

Tableau 2.19 : Comparaison du taux d´emploi des femmes au travail à domicile de l´emploi total en Slovaquie et en France en 2011[109]

Femmes 15-64 ans	Emploi au travail à domicile en %
Slovaquie	4
France	13

A partir des ces données, il est possible de remarquer que le taux d´emploi des femmes en Slovaquie dans les formes de travail concernées est plus faible que les taux des femmes en France. En ce qui concerne le travail à temps partiel, un tiers des femmes en France est employé dans cette forme de travail à la différence de la

[108] TEICHGRABER, Martin. *Labour market and labour force statistics. European Union Labour force survey – annual results 2012* [online]. Eurostat, 2013. ISSN 2314-9647 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Employed_persons_number,employment_rates_and_share_of_part-time_employment,_by_sex,_2012_V2.png&filetimestamp=20130531091300

[109] ŠENKÝŘOVÁ, Lenka. Slováci pracujú viac na smeny, prácou z domu sa živí máloktorý. *Finance.sk* [online]. 2000-2014 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://www.finance.sk/spravy/finance/91197-slovaci-pracuju-viac-na-zmeny-pracou-z-domu-sa-zivi-maloktory-/

Slovaquie où il ne s´agit que de 5,5 %. En observant le taux de travail à domicile, de nouveau, le taux d´emploi des femmes slovaques est négligeable par rapport au taux d´emploi des femmes françaises.

Malheureusement, il est impossible de découvrir à partir de ces statistiques si les femmes ont choisi ces formes de travail volontairement ou il s´agit d´un choix forcé.

Il est difficile de déterminer s´il est mieux ou non d´avoir le taux d´emploi des femmes élevé ou bas dans ces formes de travails. Pour expliquer, il existe deux possibilités (outre le choix volontaire et forcé) en Slovaquie : soit l´employeur offre cette forme de travail soit il ne l´offre pas. En cas d´offre, il se peut que les femmes soient assez traditionnalistes pour choisir cette forme de travail ; elles ne savent pas en profiter parce qu´elle ne connaissent pas cette forme de travail ; ou étant donné qu´il s´agit d´un instrument de la conciliation de la vie professionnelle et familiale, les femmes en Slovaquie préfèrent de se retirer du marché du travail pour s´occuper absolument de leur famille. Et enfin, en cas de non-offre de la part des employeurs, ce sont eux qui ne savent pas bénéficier des outils à leur disposition pour maintenir une employée. Mais pour valider une ou l´autre de ces théories, il serait nécessaire de faire une recherche parmi les femmes et les employeurs. Il ne reste qu´à faire des suppositions de la nature de la situation en Slovaquie.

De l´autre côté, si le choix des femmes en France pour cette forme de travail est volontaire, cela leur permet d´équilibrer leur carrière et leur vie de famille en vue de la conciliation de la vie familiale et professionnelle. De plus, cela peut être le signe que les femmes françaises préfèrent de travailler pendant la période de bas âge de leurs enfants et de ne pas se retirer absolument du marché du travail.

Dans son étude à propos des femmes et hommes sur le marché du travail, Filadelfiová affirme que les employeurs en Slovaquie ont un faible intérêt pour ces formes de travail même que les employés à cause du salaire moindre, que pour le travail à temps complet. Pour cette raison, ce sont surtout les personnes âgés qui montrent l´intérêt pour cette forme de travail. De plus, elle indique que concernant le travail à domicile, selon une étude réalisé auprès des hommes et femmes en Slovaquie, il existe

une certaine demande de la part des personnes pour cette forme d´emploi, mais ce sont surtout les employeurs qui la réfusent[110].

De toute façon, il est à noter que chez les femmes slovaques, le travail à temps complet prévaut fortement le travail à temps partiel ou à domicile tandis qu´en France, le travail à temps partiel exploite une partie importante des femmes, un tiers de toutes les femmes qui travaillent. Le travail à domicile n´est pas exploité dans une telle mesure mais toujours plus que chez les femmes slovaques.

El dernièrement, le contrat à durée déterminée et indéterminée. Les parts des femmes avec ce type de contrat dans les deux pays sont indiquées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2.20 : Comparaison des parts des femmes avec le contrat à durée déterminée (CDD) en Slovaquie et en France en 2012[111]

Femmes 15-64 ans	Part des femmes avec le CDD en %
Slovaquie	7,3
France	15,9

Il est évident à la première vue que la part des femmes en France avec le CDD est plus élevé, en effet, il représente le double de la part des femmes slovaques. Dans le monde, le contrat à durée limitée est perçu comme moins avantageux par rapport au contrat à durée illimitée parce qu´il donne aux employeurs plus de compétences dans la question de l´embauche ou simplement parce que sa durée est limitée à une certaine période et que le nombre de fois de sa renouvellement est limité par la loi.

De ce point de vue, les employeurs des femmes en Slovaquie n´ont pas recours au CDD dans la même mesure que les employeurs en France : ils préfèrent le CDI.

[110]FILADELFIOVÁ, Jarmila. *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce* [online]. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2007 [cit.2014-03-09]. s. 67. Dostupné z: http://www.ivo.sk/buxus/docs//publikacie/subory/Zeny_muzi_a_vek_v_statistikach_trhu_prace.pdf
[111]TEICHGRABER, Martin. *Labour market and labour force statistics. European Union Labour force survey – annual results 2012* [online]. Eurostat, 2013. ISSN 2314-9647 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Employees_average_hours,_2012.png&filetimestamp=20130523151523

3 APRES

Puisque nous avons parcouru les différents éléments qui déterminent la situation actuelle des femmes sur le marché du travail en Slovaquie et en France, nous voudrions encore faire le point portant sur les visions de l´Union européene et au niveau national de ces deux pays pour l´amélioration du positionnement des femmes sur le marché du travail et également pour la population entière. Il s´agit surtout des objectifs de l´UE pour les prochaines années et les réformes des pays à venir.

3.1 Stratégie de l´Union européenne

Etant donné que les deux pays font partie de l´Union européenne, ses directives, recommandations, objectifs ou visons touchent la Slovaquie autant que la France.

En 2013, l´UE crée une nouvelle stratégie pour les prochaines sept années, nommée Europe 2020. Son principal objectif est d´encourager et de renforcer la croissance et l´emploi. En bref, parmi ses objectifs conduisant à l´amélioration dans le domaine d´emploi ou du marché du travail, appartiennent les suivants :

- augmenter le taux d´emploi de la population âgée de 20 à 64 ans à 75 %
- réduire le taux des personnes qui abandonnent précocement l´école à moins de 10 %
- accroître le nombre de personnes diplômées de l´enseignement supérieur à au moins 40 % de la population âgée de 30 à 34 ans
- réduire d´au moins 20 millions le nombre de personnes touchées par la pauvreté et l´exclusion sociale
- atteindre la part des femmes dans les conseils d´administration à au moins 40 %[112].

Pour atteindre ses objectifs, la Commission européenne établit une série des documents qui analysent la situation économique de chaque Etat membre. Ils

[112] EUROPEAN COMMISSION. Europe 2020 – La stratégie européenne en faveur de la croissance. *Ec.europa.eu* [online]. 2014 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://europa.eu/newsroom/highlights/europe2020/index_fr.htm
TOUTELEUROPE.EU. L´Europe et vous. *Touteleurope.eu* [online]. 2013 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://www.touteleurope.eu/actualite/leurope-et-vous-plus-de-femmes-dans-les-conseils-dadministration-et-un-cadre-europeen-unique-de.html

comprennent les recommandations et les mesures souhaitées à accomplir en prenant en compte les spécificités de chaque pays.

Nous résumons les mesures et réformes à adopter en Slovaquie et en France.

3.2 Slovaquie

A partir des recommandantions de l´UE, la Slovaquie prépare de nombreux plans d´action, mesures, réformes ou modifications de lois dont nous introduisons quelques-uns, liés au marché du travail, à la formation et l´emploi, qui concernent autant les femmes que les hommes.

Il s´agit par exemple de la hausse des capacités des écoles maternelles ce qui va permettre à plus de femmes avec des enfants d´accéder au marché du travail et du soutien de l´équilibre entre l´emploi des parents et le soin des enfants grâce auquel, la conciliation de la vie familiale et professionnelle devient plus accessible. Cette mesure consiste à développer de nouveaux établissements pour accueiller des enfants surtout à l´âge entre 0 et 3 ans[113].

Ensuite, dans le domaine de l´éducation, la Slovaquie veut renforcer l´apprentissage, la formation spécialisée et la qualité de l´enseignement supérieur. De même, elle vise à faciliter l´accès à nouvelle qualification basée sur les stages précédents ou sur la participation aux programmes de le la formation, pour les femmes et les hommes et d´utiliser des services de conseil de carrière[114].

Du point de vue de l´emploi, elle veut agir dans le soutien de l´emploi des jeunes des deux sexes ; motiver les jeunes sans qualification à l´acquérir. De plus, elle veut relier le marché du travail avec la formation ; et activer les personnes au chômage[115].

3.3 France

Comme la Slovaquie, la France se prépare au lancement de nombreuses réformes, mesures et modifications des lois. Ses objectifs concernent beaucoup de

[113] EUROPEAN COMMISION. SLOVAKIA. *National Reform Programme Action Plan.* [online]. 2013 [cit. 2014-03-09]. s. 23-52. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_slovakia_sk.pdf
[114] EUROPEAN COMMISION. SLOVAKIA. *National Reform Programme Action Plan.* [online]. 2013 [cit. 2014-03-09]. Op. Cit., s. 23-52.
[115] EUROPEAN COMMISION. SLOVAKIA. *National Reform Programme Action Plan.* [online]. 2013 [cit. 2014-03-09]. Op. Cit., s. 23-52.

domaines, nous choisissons ceux qui touchent l´education, l´emploi, l´égalité entre les femmes et les hommes et d´autres, proches du marché du travail.

Le gouvernement de la France vise à aider les groupes les plus éloignés du marché de travail en soutenant leur insertion professionnelle via différentes mesures dont par exemple la création de 150 000 emploi d´ici fin 2014 pour réduire le chômage. Or, à travers la formation, il veut élever le niveau de qualification des jeunes, renforcer l´orientation vers l´enseignement supérieur ou en simplifiant l´offre de formation pour qu´elle devienne plus compréhensible autant pour les éleves que pour les entreprises. De plus, dans ces projets de loi, il prévoit le renforcement de l´alternance et de l´apprentissage, ou encore la réforme du système de formation professionnelle et d´apprentissage[116].

D´autres mesures concerne par exemple l´amélioration des politiques actives d´emploi ou la révision des règles de revalorisation du Smic. Grâce à ses réformes, les salariée pourront bénéficier de la favorisation du maintien de l´emploi et de la mobilité interne et externe. Le gouvernement veut adopter de nombreuses mesures dans le domaine de l´assurance chômage et aussi faire la réforme des procédures de licenciements collectifs[117].

En outre, l´Etat vise à améliorer l´accès des demandeurs d´emploi à la formation et son plan stratégique va concerner aussi le Pôle Eemploi. Comme la Slovaquie, la France souhaite relancer la scolarisation des enfants de moins de 3 ans, ce qui pourrait faciliter l´accès des femmes-mères sur le marché du travail et ainsi elle veut lutter contre la précarité des femmes. De plus, elle prévoit le soutien aux familles monoparentales. Et enfin le grand objectif de la France que nous aimerions mentionner, porte sur l´égalité professionnel entre les femmes et les hommes ainsi que l´égalisation de la rémunération des femmes et celle des hommes.[118]

Chaque pays veut agir dans plusieurs domaines dont la plupart se ressemblent mais les mesures et les réformes à adopter peuvent varier. Néanmoins, la Slovaquie et la

[116] EUROPEAN COMMISSION. FRANCE. *Programme national de réforme* [online]. Avril 2013 [cit. 2014-03-09]. s. 14-18, 25-38. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_france_fr.pdf
[117] EUROPEAN COMMISSION. FRANCE. *Programme national de réforme* [online]. Avril 2013 [cit. 2014-03-09]. Op. Cit., s. 14-18, 25-38.
[118] EUROPEAN COMMISSION. FRANCE. *Programme national de réforme* [online]. Avril 2013 [cit. 2014-03-09]. Op. Cit. s. 14-18, 25-38.

France veulent eliminer les obstacles existant sur le marché du travail et touchant les femmes et les hommes pour leur meilleure employabilité.

4 ENQUETE

Cette partie va présenter l´enquête effectuée auprès des femmes en Slovaquie et en France en vue de savoir et comparer les données concernant divers domaines dont par exemple l´emploi et le chômage, la forme de travail, le salaire, les études réalisées, l´égalité sur le marché du travail ou l´opinion sur la réussite des femmes sur les marché du travail concernés. Cette enquête vise à une comparaison relative d´un certain échantillon des femmes choisies au hasard.

Le questionnaire a été destiné aux femmes de plus de 18 ans et jusqu´à l´âge de 64 ans. Il n´y avait pas d´autres conditions à remplir. Il était distribué aux femmes en Slovaquie et en France pendant la même période de novembre 2013 jusqu´à mars 2014, au total pendant environ 4 mois. Pour les deux pays, il était composé de mêmes questions, c´est-à-dire 12 questions orientées sur divers sujets analysés dans cette étude.

Nous disposons de 163 questionnaires remplis, dont 70 provenant de la France et 93 de la Slovaquie. Ces questionnaires étaient diffusés de deux manières principales :

- en ligne via Google documents
- réellement

Plusieurs méthodes étient adoptées pour obtenir des réponses :

- concernant la diffusion électronique, nous avons envoyé le lien aux femmes et aux personnes que nous connaissons afin de remplir le questionnaire (les femmes) et en demandant de le diffuser auprès de ses amies, collègues, famille, etc.
- concernant la méthode du sondage de face en face, nous avons enquêté auprès des femmes choisies au hasard dans les lieux publics ; ensuite nous avons déposé les questionnaires dans une caféteria et dans un magasin afin de laisser aux femmes le choix de le remplir volontairement.

Nous déterminons le taux de retour du questionnaire à 100 % en utilisant la méthode de la demande directe de réponse et de l´envoi du lien de questionnaire. Concernant le taux de retour en exploitant la méthode des questionnaires en libre-service dans le magasin et la caféteria et de la demande de l´envoi du questionnaire

auprès des amies, collègues et la famille, il est difficile à déterminer. Pour cette raison, il est difficile de supposer le taux total de retour des questionnaires.

En outre, nous avons rencontré des difficultés en essayant d´obtenir les réponses des sondés. Il s´agissait des soucis tels que : tout d´abord toutes les questions étaient obligatoires ce que nous avons dû changer après les critiques de femmes qui n´avaient pas envie de répondre à toutes les questions ; ensuite après avoir changé les questions d´obligatoires en non obligatoires, les femmes ont commencé à sauter certaines questions ; il s´est avéré que la question la plus sensible à répondre du point de vue des femmes était la question concernant le salaire (dans les deux pays); et finalement nous pouvons résumer que c´était la réticence surtout des femmes françaises à répondre également malgré l´explication du but du questionnaire et du fait qu´il était anonyme.

Le questionnaire était composé de 12 questions portant sur :

- l´âge
- la région de travail
- l´emploi actuel
- la forme du travail
- le salaire
- le niveau de formation le plus élevé
- le domaine des études effectuées
- le fait d´être déjà ou chômage ou non
- la connaissance des difficultés avec l´obtention d´un emploi du point de vue de genre
- la réussite sur le marché du travail
- la parité des femmes et des hommes
- la comparaison de la réussite des femmes sur le marché du travail en Slovaquie et en France.

Cette partie sera divisée selon le domaine auquel appartient la question posée.

4.1 Age

Question 1 : Quel âge avez-vous ?

Cette question était posée pour povoir faire les comparaisons de divers aspects de l´enquête en fonction de l´âge et aussi pour présenter au lecteur l´échantillon des femmes enquêtées.

- Slovaquie :

L´âge moyen des femmes ayant répondu en Slovaquie est en environ de 39 ans. L´âge le plus bas des femmes est de 19 ans et le plus élevé, de 58 ans. Le nombre de femmes qui n´ont pas répondu à cette question est 2, ainsi 2,1 %. Le nombre des femmes ayant moins de 39 ans (l´âge moyen) et 39 ans inclut, égale à 37 (39,8 %) ; le nombre des femmes ayant plus de 39 ans est de 54 (58,1 %).

Tableau 4.1 : Parts des femmes selon les tranches d´âge en Slovaquie

Tranche d´âge en ans	Part des femmes en %	Nombre de femmes
18 - 24	12,9	12
25 - 34	22,6	21
35 - 44	22,6	21
45 - 54	34,4	32
55 et plus	5,4	5
Manque de réponse	2,2	2

Le groupe des femmes sondées le plus nombreux avait entre 45 à 54 ans, par contre, le groupe le moins nombreux était celui dont le tranche d´âge était de 55 et plus ans (voir le tableau ci-dessus). Nénamoins, nous avons réussi à obtenir des réponses des femmes appartennant à chaque tranche d´âge.

- France :

L´âge moyen des femmes ayant répondu en France est environ de 34 ans. Le groupe d´âge le plus bas est de 18 ans et le plus élevé de 63 ans. Le nombre de femmes qui n´ont pas répondu à cette question est 4, soit 5,7 %. Le nombre des femmes ayant moins de 34 ans (l´âge moyen) et 34 ans inclut, égale à 36 (51,4 %) ; le nombre des femmes ayant plus de 34 ans est de 30 (42,9 %).

Tableau 4.2 : Parts des femmes selon les tranches d´âge en France

Tranche d´âge en ans	Part des femmes en %	Nombre de femmes
18 - 24	30	21

25 - 34	21,4	15
35 - 44	15,7	11
45 - 54	15,7	11
55 et plus	11,4	8
Manque de réponse	5,7	4

Le groupe le plus nombreux est celui des femmes dans la tranche d´âge de 18 à 24 (voir le tableau ci-dessus) à la différence de la Slovaquie où ce groupe représentait les femmes de 45 à 54 ans. Les parts des autres tranches sont plus ou moins équlibrées comme en Slovaquie. Le groupe le moins représenté est celui des femmes de 55 et plus, c´est-à-dire le même groupe qu´en Slovaquie. Néanmoins, le pourcentage d´absence de réponses à cette question est plus élevé en France.

4.2 Région

Question n° 2 : Dans quelle région est-ce que vous travaillez ?

Le but de cette question était de présenter au lecteur l´échantillon des femmes sondées.

- Slovaquie

Malgré la division du territoire entière en huit régions principales, les réponses ne comprennent que trois régions, Bratislavský, Trnavský et Trenčiansky, toutes se situant à l´ouest du pays.

Les parts des réponses des femmes de ces régions sont les suivantes : 11,8 % en Bratislavský région (11 réponses), 2,2 % en Trnavský (2 réponses), 84,9 % en Trenčiansky (79 réponses) et 1 réponse sans indication de région (1,1 %).

Le tableau ci-dessous montre les parts des femmes qui ont un emploi, qui sont au chômage et font des études selon la région et du nombre total des femmes sondées.

Tableau 4.3 : Parts des femmes en emploi, au chômage et aux études selon la région en Slovaquie

Région	**En emploi en %**	**Au chômage en %**	**Etudes en %**
Bratislavský	100	0	0
Trnavský	100	0	0
Trenčiansky	92,4	6,3	1,3
Du nombre total des femmes	93,5	5,4	1,1

Toutes les femmes qui ont répondu au questionnaire dans la région de Bratislavský ont un emploi, aussi que les femmes dans celle de Trnavský, aucune des femmes n´est en train de faire des études. Tandis que parmi les femmes sondées de la région de Trenčiansky, certaines sont au chômage et une fait des études. De l´ensemble des femmes, 93,5 % ont un emploi pendant que 5,4 % est au chômage et 1,1 % font des études. Encore une remarque à propos des réponses, une femme n´a pas répondu à la question concernant la région, mais elle a répondu qu´elle est employée ; et 5 femmes de la région de Trenčiansky n´ont pas rempli la colonne sur leur emploi actuel. Néanmoins, elles ont répondu à la question concernant la forme du travail, ce qui a rendu possible de les ranger dans le groupe des femmes ayant un emploi.

- France

Même si la France comprends 27 régions, les réponses proviennent de 9 régions, dont l´Auvergne, la Bretagne, la Champagne-Ardenne, l´Ile-de-France, le Languedoc-Roussillon, le Nord-Pas-de-Calais, les Pays-de-la-Loire, la Provence-Alpes-Côte d´Azur et les Rhône-Alpes.

Les parts des réponses de ces régions sont regroupées en fonction de leur nombre, de plus élevé au plus bas : la Bretagne 42,9 %, le Languedoc-Roussillon 14,3 %, le Rhône-Alpes 7,1 %, la Champagne-Ardenne et le Nord-Pas-de-Calais 5,7 %, l´Auvergne, l´Ile-de-France et les Pays-de-la-Loire 2,9 %, la Provence-Alpes-Côte-d´Azur 1,4 % et le même pourcentage des femmes n´a pas répondu à cette question.

Le tableau ci-dessous montre les parts des femmes qui ont un emploi, qui sont au chômage et font des études selon la région et du nombre total des femmes sondées.

Tableau 4.4 : Parts des femmes en emploi, au chômage, aux études et à la retraite en France

Région	**En emploi en %**	**Au chômage**	**Etudes en %**	**Retraite**
Bretagne	87,2	0	10,3	2,6
Languedoc-Roussillon	80	10	10	0
Rhône-Alpes	100	0	0	0
Champagne-Ardenne	75	25	0	0
Nord-Pas-de-Calais	25	0	75	0
Auvergne	0	0	100	0
Ile-de-France	0	0	100	0
Pays-de-la-Loire	50	0	50	0
Provence-Alpes-Côte d´Azur	0	0	100	0
Du nombre total des femmes	74,3	2,9	20	1,4

Les parts des femmes dans les catégories ont varié, la plus grand part des femmes ayant un emploi est en Rhône-Alpes, tandis qu´en Auvergne, Ile-de-France et Provence-Alpes-Côte d´Azur, les femmes qui ont répondu ne sont que des étudiantes.

La plupart des femmes travaillent, après elles poursuivent les études et en dernière place elles sont au chômage ou à la retraite.

- Comparaison

Ces parts des femmes, en France ainsi qu´en Slovaquie, ne déterminent pas l´emploi ou le chômage réel du pays ou de la région. Elles ne sont indiquées que pour une meilleire idée du lecteur de l´échantillon des femmes qui ont répondu à ce questionnaire.

Premièrement, nous n´avons pas réussi à obtenir les réponses de toutes les régions dans les deux pays.

Ensuite, en comparant l´activité des femmes, en Slovaquie, aucune des femmes demandées n´était pas à la retraite. De plus, il y a une plus grande partie des femmes étudiantes en France qu´en Slovaquie et moins des femmes au chômage. Concernant ces étudiantes, nous pouvons l´expliquer en mentionnant le groupe le plus représenté dans l´échantillon des femmes françaises – les femmes de 18 à 24 ans. Cette tranche suppose des femmes qui font des études.

4.3 Emploi

Question n° 3 : Quel est votre emploi actuel ?

Les réponses possibles outre l´emploi actuel, étaient également : au chômage et les études. L´objectif de cette question était de déterminer dans quels secteurs d´activité travaillent les femmes interrogées et quel est leur taux d´emploi, d´activité et de chômage.

- Slovaquie

Divers emplois ont été mentionné dans cette partie de questionnaire. Il s´agissait des emplois comme par exemple : ouvrière, employée administrative, en publicité, en marketing, en logistique, médicin, coiffeuse, vendeuse, enseignante, factrice, comptable, traductrice, etc. Pour une meilleire transparence, nous rangeons ces emplois

selon le secteur d´activité et selon la catégorie professionnelle en indiquant le nombre de femmes travaillant dans ces domaines (voir les tableaux ci-dessous).

Tableau 4.5 : Nombre de femmes selon le secteur d´activité en Slovaquie

Secteur d´activité	Nombre de femmes
Agriculture, sylviculture, pêche	0
Industrie	14
Industrie extractive, énergie, eau, gestion des déchets, dépollution	0
Fabrication d´équipements électriques, électroniques, informatiques; fabrication des machines	0
Construction	0
Commerce; réparation d´automobiles et de motocycles	10
Transports et entreposage	2
Hébergement et restauration	1
Informations et communication	7
Activités financières et d´assurance	6
Activités immobilières	0
Activités scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien	14
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	17
Autres activités de services	11
Etudes	1

Tableau 4.6 : Nombre de femmes selon la catégorie socioprofessionnelle en Slovaquie

Catégorie socioprofessionnelle	Nombre de femmes
Cadres	1
Professions intermédiaires	26
Employés	34
Ouvriers	23

Selon les tableaux précédents, nous pouvons observer que la plupart des femmes travaillent dans les secteurs d´activité suivants : l´administration publique..., les activités scientifiques et techniques, l´industrie et le commerce.

En fonction de la catégorie socioprofessionnelle, il y a plus d´employées suivies par les professions intermédiaires et ouvrières.

- France

Les femmes françaises sondées exercent également divers emplois dont par exemple : psychologue, enseignante, avocat, secrétaire, artiste, infirmière, etc. que nous rangeons dans deux tableaux selon le secteur d´activité et la catégorie

socioprofessionnelle en indiquant le nombre de femmes qui travaillent dans ces domaines.

Nous povons voir qu´une grande partie des femmes interrogées fait des études. Concernant le secteur d´activité le plus occupé, il s´agit de l´administration publique, l´enseigenement, la santé et l´action sociale. En fonction de la catégorie socioprofessionnelle, ce sont surtout les professions intermédiaires et les employé (voir les tableaux ci-dessous).

Tableau 4.7 : Nombre de femmes selon le secteur d´activité en France

Secteur d´activité	Nombre de femmes
Agriculture, sylviculture, pêche	0
Industrie	0
Industrie extractive, énergie, eau, gestion des déchets, dépollution	0
Fabrication d´équipements électriques, électroniques, informatiques; fabrication des machines	0
Construction	0
Commerce; réparation d´automobiles et de motocycles	1
Transports et entreposage	0
Hébergement et restauration	5
Informations et communication	2
Activités financières et d´assurance	4
Activités immobilières	0
Activités scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien	3
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	29
Autres activités de services	8
Etudes	14

Tableau 4.8 : Nombre de femmes selon la catégorie socioprofessionnelle en France

Catégorie socioprofessionnelle	Nombre de femmes
Cadres	5
Professions intermédiaires	22
Employés	15
Ouvriers	10

- Comparaison

Dans les deux pays, les emplois varient d´une femme à l´autre. Nous avons réussi à enquêter une large gamme des femmes du point de vue de leur emploi.

Comme nous avons indiqué le nombre des femmes par secteur et catégorie socioprofessionnelle, maintenant, dans le tableau suivant, nous comparons les parts des femmes du nombre total dans les deux pays pour savoir quels secteurs et catégories sont

plus attirants pour les femmes et s´il existe un point commun pour les femmes françaises et slovaques.

Tableau 4.9 : Comparaison des parts des femmes selon le secteur d´activité – Slovaquie et France

Secteur d´activité	Part des femmes en Slovaquie en %	Part des femmes en France en %
Agriculture, sylviculture, pêche	0	0
Industrie	15,1	0
Industrie extractive, énergie, eau, gestion des déchets, dépollution	0	0
Fabrication d´équipements électriques, électroniques, informatiques; fabrication des machines	0	0
Construction	0	0
Commerce; réparation d´automobiles et de motocycles	10,8	1,4
Transports et entreposage	2,2	0
Hébergement et restauration	1,1	7,1
Informations et communication	7,5	2,9
Activités financières et d´assurance	6,5	5,7
Activités immobilières	0	0
Activités scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien	15,1	4,3
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	18,3	41,4
Autres activités de services	11,8	11,4
Etudes	1,1	20

Les différences sont évidentes surtout dans les secteurs suivants : l´industrie ; le commerce ; les activités scientifiques et techniques ; l´administration publique, l´enseignement, la santé humaine et l´action sociale.

De l´ensemble des femmes interrogées, en Slovaquie, les femmes travaillent surtout dans le secteur de l´administration publique et l´enseignement, ce qui est également le cas en France. Ensuite, en Slovaquie, il s´avère que les secteurs qui emploient beacoup de femmes sont l´industrie, le commerce et les activités scientifiques tandis qu´en France, il s´agit de l´hébergement et la restauration et beaucoup de femmes font des études. En effet, la situation en Slovaquie correspond parfaitement à ce que nous avons découvert dans la partie 2.5.1 Secteurs d´activité des femmes an Slovaquie alors qu´en France, la seule correspondance est au niveau du secteur qui emploie le plus des femmes. Néanmoins, il s´avère que le secteur de l´administration publique et l´enseignement est vraiment le secteur très féminisé dans les deux pays. Suite au tableau ci-dessous, nous pouvons comparer les parts des femmes selon la catégorie socioprofessionnelle.

Tableau 4.10 : Comparaison des parts des femmes selon la catégorie socioprofessionnelle – Slovaquie et France

Catégorie socioprofessionnelle	Part des femmes en Slovaquie en %	Part des femmes en France en %
Cadres	1,1	7,1
Professions intermédiaires	27,9	31,4
Employés	36,6	21,4
Ouvriers	24,7	14,4

De ce tableau, il se peut qu´en France, il y ait plus de femmes cadres qu´en Slovaquie, toutefois, il ne s´agit pas de la catégorie où les femmes occupent assez de postes. Ce sont plutôt les catégories suivantes, dans les professions intermédiaires et les employées où les femmes sont les plus nombreuses dans les deux pays. Malgré cette répartition plus ou moins équilibrée, en Slovaquie, il y a plus de femmes ouvrières qu´en France. Il faut néanmoins constater qu´aucun de ce pays n´emploie le nombre suffisant des femmes cadres ce qui correspond avec le souhait de l´Union européenne que la part des femmes dans les Etats membres dans les conseils d´administartion s´approche à 40 % d´ici à 2020.

4.4 Forme de travail

Question n° 4 : Est-ce que vous travaillez à temps plein ou à temps partiel ?

Le but de cette question était de savoir la forme de travail le plus fréquente concernant les femmes slovaques et françaises afin de povour établir les parts des femmes selon la forme de l´emploi et de comparer quel pays emploie plus de femmes à temps partiel.

Cette question a également proposé la réponse où la femme pouvait elle-même remplir la forme de travail adéquate ou indiquer si elle est au chômage.

- Comparaison

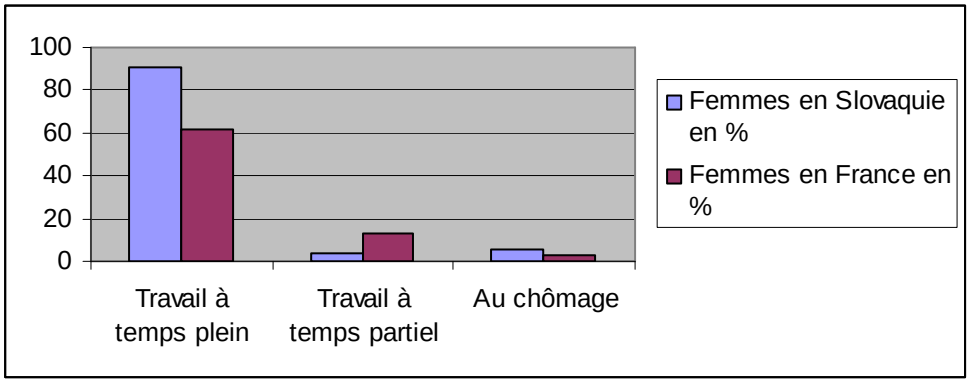
Etant donné qu´il s´agit d´une question simple avec deux choix prinicpaux, nous procédons tout de suite à la comparaison.

Dans chaque de ces deux pays, il existe au moins une femme exerçant son travail à temps partiel, ce qui veut dire qu´il s´agit d´un point commun, de la forme de travail connu dans les deux pays. Néanmoins, elle est utilisée à des degrés divers. Il s´avère

que la part des emplois à temps partiel est plus élevé en France qu´en Slovaquie, voir le graphique. Cela correspond à la situation que nous avons décrite dans la partie 2.6 Formes de travail. Le travail à temps partiel est utilisé en France dans une plus grande mesure qu´en Slovaquie où les employeurs préfèrent le travail à temps complet. Le temps raccourci de travail peut être un bon instrument pour concilier la vie familiale et professionnelle. Cependant, nous ne savons pas si les femmes interrogées ont des enfants pour pouvoir déterminer la nature de leur travail à temps partiel, s´il s´agit d´un choix volontaire ou forcé.

En Slovaquie, le travail à temps complet s´approche de 100 % tandis qu´en France, il se situe autour de 60 %. De l´autre côté, le travail à temps partiel s´avère négligeable en Slovaquie pendant qu´en France, il représente une valeur signifcative. Pourtant, le travail à temps complet prévaut dans les deux pays. Et en outre, un plus grand nombre des femmes slovaques était au chômage par rapport à la France (voir le tableau ci-dessous).

Graphique 4.1 : Comparaison des femmes selon la forme de travail – Slovaquie et France



4.5 Rémunération

Question n° 5 : Quel est votre salaire brut en euros?

Puisque les deux pays font partie de la zone Euro, ainsi ils utilisent l´euro comme la monnaie, nous ne devions pas convertir les monnaies nationales, alors il n´y aucun écart du à la conversion.

L´objectif de cette question était de pouvoir calculer les salaires moyens et de les comparer, ainsi de pouvoir déterminer les salaires moyens en fonction de la catégorie d´emploi.

- Slovaquie

Le montant des salaires s´est situé entre 340 et 2 000 euros sans égard à la forme de travail. Le salaire moyen s´établit à 569 euros (compté seulement pour les femmes ayant un emploi). Pour le travail à temps partiel, le salaire moyen était de 377 euros. De toutes les femmes employées, 4 n´ont pas répondu à cette question.

En comparant le salaire mensuel moyen calculé dans cette enquête et celui calculé pour le territoire entier (mentionné dans la partie 2.4 Rémunération, elle équivaut a 752 euros), le salaire acquis de l´enquête est inférieur.

- France

Le montant des salaires s´est situé entre 300 et 2 900 euros sans égard à la forme de travail, c´est-à-dire, le travail à temps partiel y compris. Le salaire moyen s´établit à 1 570 euros (compté seulement pour les femmes ayant un emploi). Pour le travail à temps partiel, le salaire moyen était de 1 016 euros. De toutes les femmes ayant un emploi, 5 n´ont pas répondu à cette question.

En comparant avec le salaire mensuel moyen pour la France entière (également mentionné dans la partie 2.4 Rémunération) qui est de 2 493 euros, le salaire provenant de cette enquête est presque de 1 000 euros plus bas.

- Comparaison

En comparant les salaires moyens, nous povons remarquer que le salaire moyen des femmes en France est de 1000 euros plus élevé que le salaire moyen en Slovaquie, de même pour le salaire moyen pour le travail à temps partiel qui est de 639 euros plus élevé en France, ce qui en effet correspond au fait que nous avons décrit dans la partie 2.4 Rémunération et qui explique que les femmes en France gagnent plus que les femmes slovaques.

Malgré la confirmation de ce fait, nous avons déterminé que le salaire mensuel moyen calculé par les institutions de la statistique ne correspond pas à la réalité ni en France ni en Slovaquie. Toutefois, il n´est pas certain si cela ne dépende que de l´enchantillon des femmes sondées.

En outre, beaucoup de femmes dans les deux pays ont affirmé que la question est délicate et elles ont hésité à répondre. Néanmoins, le cas d´absence de réponse est rare dans les deux pays.

D´ailleurs, les parts des femmes travaillant à temps complet rapporté au nombre total des femmes qui sont employées à temps plein, du point de vue des tranches de salaire, sont mentionnés dans le tableau suivant :

Tableau 4.11 : Comparaison des parts des femmes selon la tranche de salaire – Slovaquie et France

Tranche de salaire en euros	Femmes en Slovaquie en %	Femmes en France en %
300 - 600	61,9	4,4
601 - 900	20,2	2,2
901 - 1200	8,3	8,9
1201 - 1500	3,6	13,3
1501 - 1800	0	20
1801 - 2100	1,2	26,7
2101 - 2400	0	6,7
2401 - 2700	0	2,2
2701 - 3000	0	6,7

Il est évident qu´il existe une incohérence entre les salaires en Slovaquie et en France, ce qui est bien traduit dans le tableau. La plupart des femmes gagne un salaire se trouvant dans la tranche 0 – 600 euros tandis que les femmes françaises gagnent au plus entre 1 801 à 2 100 euros, ce qui fait une différence de plus de 1 200 euros. Avec la hausse du salaire, les parts des femmes slovaques diminuent alors que la répartition des parts des françaises est plus ou moins équilibrée mais quand même ciblé sur les tranches de 1 200 à 2 100 euros. Le salaire dans la tranche de 0 à 600 euros qui est le plus nombreux en Slovaquie est très faiblement représentée en France. Les tranches de 2 100 à 3 000 euros sont représentées en France (même si cela n´est pas aussi fort que les autres mais quand même) tandis qu´en Slovaquie, aucune femme interrogée n´a indiqué ce salaire. Alors notre constat est de nouveau confirmé, et c´est que les femmes en Slovaquie gagnent moins que les femmes en France.

Et finalement la comparaison des salaires selon la catégorie d´emploi (voir le tableau ci-dessous). Dans cette partie nous n´incluons que des salaires des femmes travaillant à temps complet.

Tableau 4.12 : Comparaison des salaires selon la catégorie d´emploi – Slovaquie et France

Catégorie d´emploi	Salaires moyens Slovaquie	Salaires moyens France
Législateurs, gestionnaires	700	2176
Spécialistes	840	1937
Techniciens	627	0
Employés administratifs	906	1630
Service, vente	575	1660
Ouvriers, artisans	520	0
Opérateurs, monteurs des machines	420	0

Remarque : si le champ contient 0 euros, cela signifie qu´aucun des emplois ne convenait dans ce classement. Comme nous n´avons indiqué que les salaires des femmes travaillant à temps complet, alors même si le classement précédent a indiqué l´existence par exemple des ouvrières dans notre enquête, elles ne sont pas comprises dans le classement parce qu´elles travaillent à temps partiel.

Les salaires moyens selon la catégorie d´emploi ne dépassent jamais la frontière de 1 000 euros même au niveau des cadres pour les slovaques interrogées alors qu´en France, en moyenne, ils sont toujours supérieurs à 1 000 euros. Alors également sous cet aspect, les salaires des femmes en France sont plus généreux que les salaires en Slovaquie. Bien que les salaires moyens diminuent des cadres aux ouvrières en France, ce qui correspond à la situation décrite dans la partie 2.4 Rémunération, ce qui n´est pas le cas de la Slovaquie où les salaires moyens sont les plus élevés pour les employées administratifs suivies par les spécialistes.

Egalement, ce point de vue nous montre que les salaires que touchent les femmes en France sont supérieurs à ceux que touchent les femmes en Slovaquie dans toutes les catégories d´emploi.

4.6 Formation

Question n° 6 : Quel est votre niveau de formation le plus élevé ?

Cette question a proposé plusieurs réponses en respectant le système scolaire de chaque pays. De plus, le dernier champ permettait d´inscrire librement le niveau de diplôme si aucune réponse ne convenait.

Nous avons posé cette question en vue de savoir quel est le niveau de formation des femmes interrogées étant donné qu´un des objectis de l´Union européenne est d´accroître le niveau des femmes diplômées de l´enseignement supérieur à 40 % et alors savoir si ces deux pays sont poursuivent le bon chemin afin d´accomplir cet objectif.

La division du niveau de formation comportait quatre parties principales : l´école primaire, l´école secondaire générale, l´école secondaire spécialiséé et enfin l´enseignement supérieur (qui inclut tous les niveaux de diplômes issues de l´enseignement supérieur).

- Comparaison

Dans les deux pays, les femmes ont sans problème répondu à cette question, le taux de réponses à cette question s´éleve en Slovaquie à 100 % et en France à 98,6 %. Les parts des femmes en fonction du niveau de diplôme sont indiquées dans le tableau suivant.

Tableau 4.13 : Comparaison des parts des femmes selon le niveau de diplôme en Slovaquie et en France

Formation	Femmes en Slovaquie en %	Femmes en France en %
Ecole primaire	0	4,3
Ecole secondaire générale	7,5	25,7
Ecole secondaire spécialisée	54,8	15,7
Enseignement supérieur	35,5	51,4

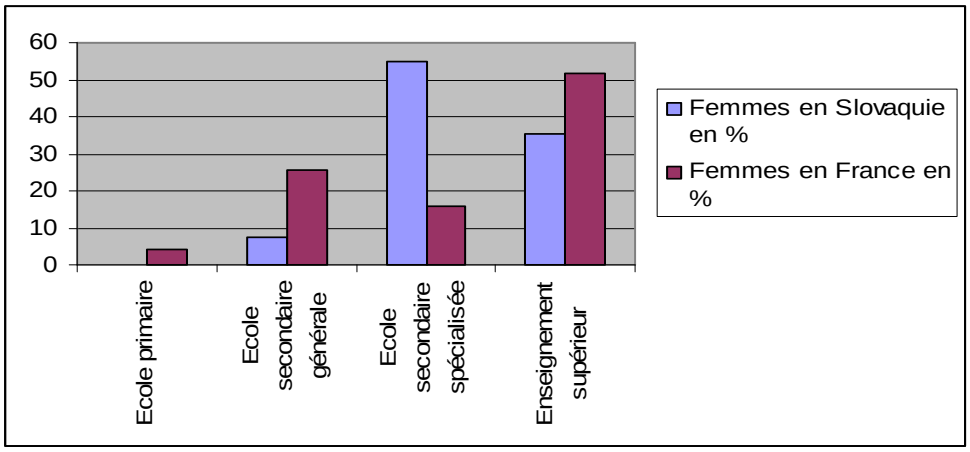
Pour une meilleure illustration, les résultats sont également représentés dans un graphique ci-dessous, afin de mieux observer les différences. Il est évident que les parts des femmes en fonction du niveau de diplôme varient selon le pays. Le groupe le plus nombreux représente en Slovaquie l´école secondaire spécialisée et France l´enseignement supérieur, dans les deux pays plus que la moitié des femmes interrogées. Malgré ces parts significatives dans l´enseignement secondaire et supérieur, une certaine partie des femmes en France n´a effectué que les études à l´école primaire à la différence de la Slovaquie, où aucune des femmes interrogées n´appartient à ce groupe.

Ensuite, bien que le groupe le plus nombreaux en Slovaquie, l´école secondaire spécialisée (ce qui correspond au fait découvert dans la partie 2.3.1 Slovaquie – le facteur du niveau de formation), soit présente en France, il ne s´agit pas d´une partie importante en comparant avec le reste de types de l´enseignement.

Alors que les études à l´école secondaire générale sont très représentées en France, plus qu´un quart, elles ne représentent qu´une faible partie par rapport aux autres formations. Il peut en résulter que les femmes slovaques s´orientent plus vers des spécialisations qui peuvent être utiles pour le marché du travail après l´obtention du diplôme sans qu´elles doivent poursuivre des études dans le cadre de l´enseignemnt supérieur. De l´autre côté, il se peut que les femmes en France préfèrent les études générales qui sont souvent suivies par la décision d´aller étudier à l´université.

Si nous continuons dans ce point de vue, les femmes issues de l´enseignement supérieurs sont plus nombreuses en France qu´en Slovaquie. Néanmoins, elles y représentent plus qu´un tiers des femmes interrogées. Pourtant, ce type d´enseignement prévaut en France.

Graphique 4.2 : Comparaison des femmes selon le niveau de diplôme en Slovaquie et en France



Grâce à cette étude, nous confirmons les informations indiquées dans les parties 2.3.1 Slovaquie – le facteur du niveau de formation et 2.3.4 France – le facteur du niveau de formation, et c´est que les tendances des femmes à étudier et ainsi devenir plus diplômées augmentent successivement et que la non – possession du diplôme est en regréssion. Cela nous amène à l´objectif de l´UE, d´augmenter la population issue de l´enseignement supérieur. Dans cette enquête, la France a apparemment réussi et la Slovaquie est très proche d´y réussir aussi.

Par ailleurs, dans ce domaine appartient également la question numéro 7.

Question n° 7 : Quel est le domaine de vos études ?

Il fallait indiquer la spécialisation des études dans le cadre du niveau de formation le plus élevé. Il y avait également la possibilité d´indiquer si les études sont générales.

Le but de cette question est de connaître l´orientation des femmes lors de choix de la formation. Et de plus, comparer les infomations obtenues avec les connaissances présentées sur les domaines d´études des femmes, ainsi les spéacialisations féminisées.

Dans l´ensemble, 8 personnes n´a pas répondu à cette question (Slovaquie : 1, France : 7). En France, il s´agissait surtout des femmes qui ont indiqué le niveau de formation le plus élevé l´école primaire.

Dans la présentation des résultats, tous les domaines d´études seront classés dans plusieurs catégories principales. Ce classement correspond aux domaines indiqués dans le questionnaire, pour cette raison il peut varier selon le pays.

- Slovaquie

Le classement des études comprend 12 catégories, dont la division est basée sur les domaines d´études indiquées et qui ainsi contient tous les domaines que les femmes ont mis dans leurs réponses. Les données sont représentées à partir du groupe le plus nombreux jusqu´au groupe qui est peu nombreux (voir le tableau).

Tableau 4.14 : Parts des femmes selon le domaine d´emploi en Slovaquie

Domaine	Parts des femmes en %
Industrie	30,1
Economie	18,3
Commerce, services, vente	14
Enseignement	9,7
Santé, social	7,5
Général	7,5
Journalisme, sciences politiques	3,2
Hôtellerie, restauration	2,2
Construction	2,2
Langues, littérature	1,1
IT	1,1
Design	1,1

Le groupe le plus nombreux sont les études effectuées dans la sphère de l´industrie, dont par exemple l´industrie textile, chimique ou d´ingénieur, représentant un tiers de toutes les réponses. Il est suivi par l´économie ; le commerce, les services, la vente ; l´enseignement et la santé et l´action sociale. Le reste est négligeable par rapport

aux autres domaines. Cela nous amène à la comparaison avec l´orientation des études des femmes, mentionnée dans la partie concernant la formation. Nous avons dit que les femmes en Slovaquie font des études plus aux écoles secondaires spécialisées et aux lycées, ensuite que les parts des femmes dans la population qui travaille est le plus élevé pour les femmes issues des écoles secondaires et finalement que leurs études sont orientées vers l´industrie légère (ici l´industrie de textile), les services, l´enseignement, l´économie et la santé, et tout était confirmé.

- France

Comme pour le cas de la Slovaquie, la division est basée sur les domaines d´études indiquées et ainsi contient tous les domaines que les femmes ont mis dans leurs réponses. Le classement comprend 14 catégories. Les données sont représentées à partir du groupe le plus nombreux jusqu´au groupe qui est peu nombreux (voir le tableau).

Tableau 4.15 : Parts des femmes selon le domaine d´emploi en France

Domaine	Parts des femmes en %
Economie	14,3
Littérature, langues	14,3
Commerce, services, vente	14,3
Santé, social	11,4
Enseignement	8,6
Communication	4,3
Histoire, culture	4,3
Droit	4,3
Employé administratif	4,3
Industrie	2,9
Hôtellerie, restauration	1,4
Agriculture	1,4
IT	1,4
Etudes scientifiques	1,4

L´économie, la littérature et les langues, et le commerce, les services et la vente partagent le même pourcentage. Ces domaines sont suivis par la santé, l´action sociale, l´enseignement, le reste étant négligeable. Les domaines les plus nombreux correspondent à la découverte réalisée dans la partie concernant la formation en France et c´est que les langues, les services, les sciences humaines et sociales sont les préférés des femmes.

- Comparaison

Tout d´abord, dans les deux pays, nous avons confirmé ce qui était décrit dans les parties sur la formation. Certains domaines d´études sont plus féminisés que les autres, il s´agit par exemple de l´économie, des services ou de l´enseignement et les femmes ont tendances à les choisir bien qu´ils ne répondent pas aux besoins du marché du travail.

Le groupe le plus nombreaux était en Slovaquie l´industrie à la différence de la France où il s´agissait de l´économie. Les groupes les moins nombreux étaient en Slovaquie le design, IT et les langues tandis qu´en France l´hôtellerie, l´agriculture, IT et les sciences économiques. Nous povons voir que les spécialisations d´études ne sont pas exactement pareilles dans les deux pays. Cependant, les langues ne sont pas très populaires parmi les femmes slovaques interrogées à la différence de la France où ce domaines est très nombreaux.

Certains secteurs sont alors très féminisés, ces secteurs en principe ressemblent dans les deux pays bien que non similaire.

Et enfin, nous voudrions affirmer le fait qu´une grande partie des femmes interrogées en Slovaquie travaille dans le secteur de l´industrie et leur formation y correspond. Pour les françaises, il apparaît que cela n´est pas tellement clair. Beaucoup de femmes travaillent dans l´administration publique, l´enseignement, la santé et l´action sociale, mais leur spécialisation est par exemple l´économie, le commerce, la littérature et langues, ce qui ne correpond pas exactement à leur emploi.

Nous pouvons ainsi dire que l´emploi des femmes ayant répondu en Slovaquie est plus adéquat à leurs études tandis qu´en France, nous ne pouvons pas le dire avec une telle certitude. De plus, en comparant le domaine d´études avec l´emploi des femmes concrètes, nous pouvons conclure qu´il y avait plus de correpondance chez les femmes slovaques. De temps à autre, il s´avérait que les femmes françaises n´avaient pas une qualification suffisante pour leur métier. Nous introduisons quelques exemples : la femme qui a étudié dans le service et le commerce, travaille comme aide médico-psychloquique ; la femme qui a étudié dans la culture, travaille comme gestionnaire dans l´enseignement supérieur ; femme qui a étudié la biologie travaille comme directrice d´école, etc. Ou à l´inverse, leur qualification était plus élevée : la femme a fait des études scientifiques mais elle travaille comme coiffeuse ; la femme qui a fait des études de commerce et secrétariat travaille comme femme de ménage ; etc.

Parfois, nous remarquons le même cas chez les femmes slovaques mais c´est plus rare. Quand la qualification ne suffit pas pour l´emploi : la femme qui a étudié le droit travaille comme comptable ; la femme qui a étudié le design travaille comme contrôleur de qualité ; etc. Et à l´inverse, quand la qualification est trop élevés pour le métier : la femme qui est ingénieur travaille comme employée adminstrative.

4.7 Chômage

Le but de cette question est de connaître la fréquence de l´état de chômage en vue de distinguer dans quel pays le chômage touche plus les femmes.

Question n° 8 : Est-ce que vous étiez déjà au chômage ?

Les réponses possibles à cette question était oui ou non. Grâce à sa simplicité, nous passons directement à la comparaison.

- Comparaison

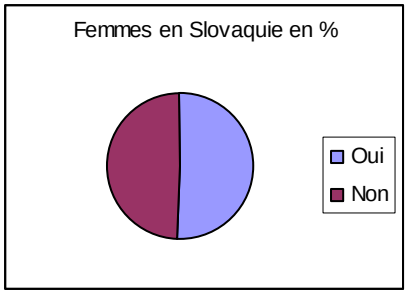
En ensemble 4 personnes n´ont pas répondu à cette question, dont 1 en Slovaquie, 2 en France.

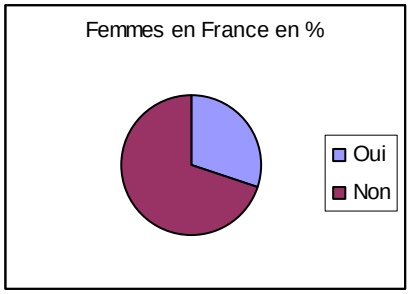
Etant donné que les étudiantes n´appartiennent pas à la population active, nous les excluons de ces calculs.

Selon les résultats, il s´avère que les femmes sondées en Slovaquie étaient plus souvent au chômage que les femmes en France. En Slovaquie, la situation était équlibrée, une moitié des femmes étaient déjà au chômage lorsqu´en France, il ne s´agissait qu´un tiers (voir les graphiques ci-dessous). Il en résulte que les femmes slovaques sont plus souvent affectées par le chômage qu´en France.

Graphique 4.3 : Parts des femmes selon le chômage en Slovaquie

Graphique 4.4 : Parts des femmes selon le chômage en France





De plus, la part des femmes au chômage en Slovaquie au moment de la réponse au questionnaire s´établit à 5,4 % (5 personnes) alors qu´en France à 2,9 % (2 personnes).

4.8 Parité

Cette partie comporte deux questions posées afin de savoir s´il existe ou si les femmes pensent qu´il existe la parité entre les femmes et les hommes en général.

Question n° 9 : Est-ce que vous avez déja rencontré des difficultés avec l´obtention de l´emploi du point de vue de sexe?

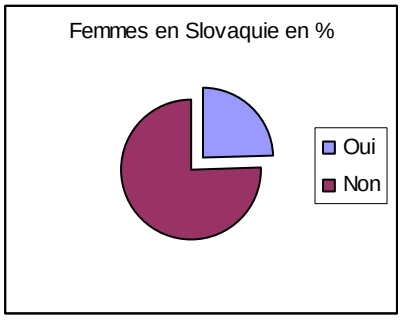
Six personnes n´ont pas répondu à cette question (Slovaquie : 3, France : 3).

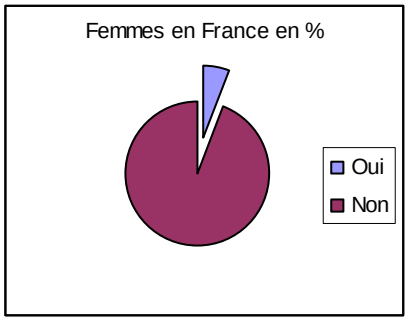
Etant donné que cette situation pourrait arriver également aux étudiantes (job d´étudiant, job d´été, etc.), elles sont comptées.

Dans les graphiques suivants, il est possible d´observer les parts des femmes qui ont déjà rencontré des difficultés d´emploi liées au sexe.

Graphique 4.5 : Parts des femmes selon les difficultés liées au genre en Slovaquie

Graphique 4.6 : Parts des femmes selon les difficultés liées au genre en France





Concernant l´interprétation des résultats, il y a plusieurs possibilités. Premièrement, il faut constater que les difficultés de genre arrivent plus souvent aux femmes en Slovaquie qu´en France. Ce type de problème atteint un quart parmi les femmes interrogées à la différence de la France où ces difficultés n´ont concerné que 6 % des femmes. Comme nous avons dit, il y a plusieurs constats ou conjectures possibles : soit c´est une réalité à laquelle les femmes en Slovaquie doivent faire face, soit les femmes en Slovaquie aggravent la situation, soit les femmes en France ne perçoivent pas la situation de même manière que les femmes en Slovaquie. Néanmoins, déjà

l´existence de cette perception de la situation chez les femmes est étonnante étant donné les nombreuses mesures et recommandations au niveau international (l´Union européenne) et national.

Question n° 10 : Est-ce que vous pensez qu´il existe la parité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail?

Le but de cette question est de connaître l´opinion des femmes sur la parité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Comparaison

Sept personnes n´ont pas répondu à cette question (Slovaquie : 5, France : 2).

Dans les deux pays, le groupe dont l´opinion est que la parité n´existe pas était visiblement plus nombreux. En effet, les parts des femmes dans les deux catégories de réponse étaient presque similaires dans les deux pays. Pour observer les chiffres exacts, voir le tableau suivant.

Tableau 4.16 : Comparaison des parts des femmes selon l´opinion sur la parité – Slovaquie et France

	Femmes en Slovaquie en %	Femmes en France en %
Oui	15,1	17,1
Non	79,6	80

De plus, nous avons remarqué que même si peu de femmes en France a rencontré des difficultés liées au genre, elles croient que la situation sur le marché du travail n´est pas égale pour les deux sexes tandis qu´en Slovaquie, un quart des femmes a rencontré des difficultés liées au genre et quand même elles pensent que la parité existe. Cependant, plus que trois quarts des femmes ne croient pas en parité professionnelle également en Slovaquie qu´en France. Cette situation peut résulter de connaissance générale qui s´avère comme défavorable pour les femmes sur le marché du travail.

4.9 Réussite sur le marché du travail

Question n° 11 : Est-ce que vous pensez que la femme réussit facilement sur le marché du travail ?

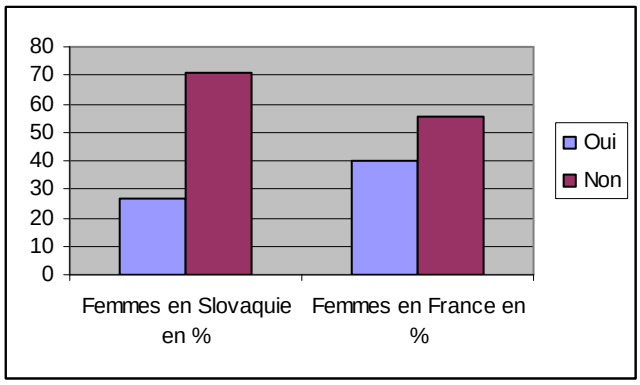
La réussite est dans ce cas comprise comme la chance de trouver l´emploi.

L´objectif de cette question était de connaître les opinions des femmes sondées sur la réussite professionnelle des femmes.

- Comparaison

5 femmes n´ont pas répondu à cette question (Slovaquie : 2, France : 3). Les parts des femmes croyant que la réussite des femmes sur le marché du travail est facile ou non, sont indiquées dans le graphique suivant.

Graphique 4.8 : Comparaison des parts des femmes selon l´opinion sur la réussite des femmes sur le marché du travail – Slovaquie et France



Il en résulte que l´écart entre les femmes qui pensent que la réussite est soit facile soit difficile est plus grand en Slovaquie que chez les femmes en France. Malgré un plus grand équilibre parmi les femmes en France, dans les deux pays elles songent que la réussite n´est pas facile. Cet opinion peut provenir soit des expériences personnelles soit de la connaissance générale, que nous avons déjà mentionnée, exprimant que la situation des femmes sur le marché du travail n´est pas très favorable.

De plus, cela nous indique qu´en Slovaquie, la situation féminine est plus grave que celle en France parce que les femmes y pensent que la parité n´existe pas, elles ont souvent rencontré des difficultés liées au genre et de plus, elles croient que la réussite n´est pas facile.

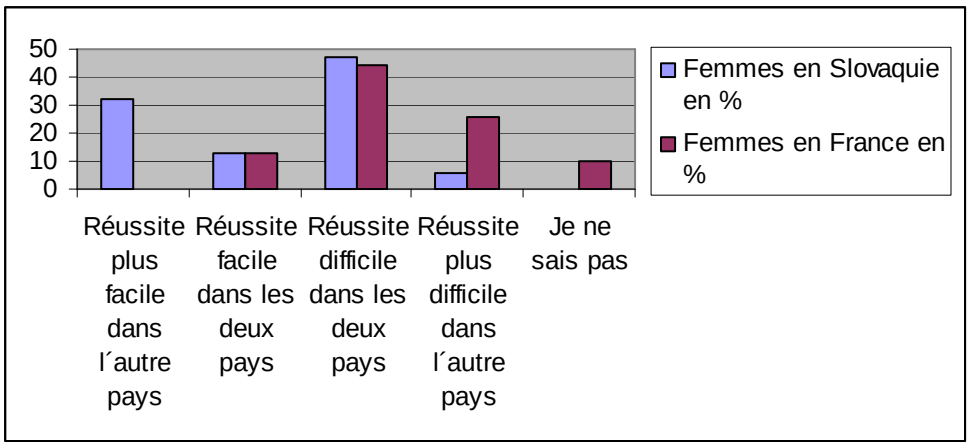
Question n° 12 : Est-ce que vous pensez que les femmes en Slovaquie/France réussissent plus facilement sur le marché du travail slovaque/français que les femmes en France/Slovaquie sur le marché du travail français/slovaque ?

L´objectif de cette question était de découvrir l´opinion des femmes sur la réussite professionnelle des femmes dans l´autre pays comparé et ainsi trouver si elles sont conscientes de la situation sur un autre marché du travail autre que dans leur pays.

La question a proposé 5 réponses possibles telles que : la réussite est facile/difficile dans les deux pays ; dans l´autre pays, les femmes réussissent plus facilement/difficilement que dans mon pays ; je ne sais pas. La version de la question dépendait du pays où la question était posée mais étant donné que les réponses sont pareilles dans les deux versions de questionnaire, il n´y a aucun problème avec la comparaison.

Sept personnes n´ont pas répondu à la question (Slovaquie : 2, France : 5). Le graphique suivant nous montre les parts des femmes selon les réponses différentes.

Graphique 4.9 : Comparaison des parts des femmes selon l´opinion sur la réussite des femmes sur le marché du travail en Slovaquie et en France



Premièrement, le groupe le plus nombreux est celui où les femmes pensent que la réussite des femmes sur le marché du travail est difficile dans les deux pays, en Slovaquie en tant qu´en France. Egalement, les parts de cette réponse sont très proches et atteignent presque 50 %. De même, les parts de la réponse que la réussite est facile dans les deux pays sont égales dans les deux pays et il s´agit de presque 13 %. La réponse « Je ne sais pas » n´est pas du tout présente chez les femmes slovaques à la différence des femmes françaises où elle s´approche à 10 %. Ce fait peut indiquer qu´il manque aux femmes en France une certaine connaissance sur l´autre pays. Pour confirmer ce fait, nous mentionnons que dans quelques cas, les femmes sondées nous ont dit qu´elles ne sont pas du tout au courant de la situation en Slovaquie parce qu´elles connaissent pas bien ce pays.

La différence entre les opinions des femmes des deux pays est le plus marquante dans les catégories de réponses suivantes :

- la réussite est plus facile dans l´autre pays, ce qui est l´opinion de plus qu´un tiers des femmes slovaques mais d´aucune femme en France,
- la réussite est plus difficile dans l´autre pays, ce qui pensent plus qu´un quart des femmes en France mais peu de femmes en Slovaquie.

En général, dans les deux pays les femmes pensent qu´il est difficile à réussir sur le marché du travail dans les deux pays en tant que femme, ensuite les Slovaques supposent que les femmes ont plus de chance en France alors que les Françaises doutent de la bonne situation des femmes sur le marché du travail slovaque.

CONCLUSION

Dans le présent mémoire nous nous sommes occupés de la problématique des femmes sur le marché du travail. Plus précisément, il s´agissait de la comparaison des femmes en République slovaque et en France.

Notre but était de décrire la situation des femmes sur le marché du travail en Slovaquie et en France sous divers aspects et de faire des analyses comparatives en vue de vérifier cette situation, de définir les points communs et les différences et de présenter ou la situation est plus favorable en terme de taux d´activité, d´emploi et de chômage.

Dans la première partie, nous avons présenté l´évolution historique des femmes sur le marché du travail jusqu´à l´état actuel. L´histoire des femmes travaillant dans les deux pays se ressemble dans une grande mesure outre la période où la Slovaquie était sous l´influence de communisme et les femmes devaient travailler également sur les postes masculins tandis que les femmes en France se sont orientées vers les postes d´employées administratives. Néanmoins, la situation a évolué presque de même manière, les femmes ont trouvé intérêt à travailler et de ne plus s´occuper de la famille. Dans les deux pays, les femmes se sont tout d´abord lancées dans les études et ensuite elles se sont successivement présentées de plus en plus dans la population active et leur taux de chômage a diminué. Elles se sont orientées plutôt vers le secteur tertiaire et les domaines tels que l´enseignement, la santé, l´administrative et elles continuent jusqu´à présent. Néanmoins, le taux d´activité et d´emploi des femmes est significativement plus élevé en France qu´en Slovaquie et à l´inverse, le taux de chômage est plus bas, ce qui signifie qu´il y a plus de femmes employées en France qu´en Slovaquie.

La deuxième partie a analysé plusieurs facteurs selon lesquels nous avons comparé les marchés du travail slovaque et français du point de vue des femmes. Il s´agissait de la formation, de la situation familiale, de la géographie, de la rémunération, des secteurs d´activité et des formes de travail. Nous avons trouvé que le niveau de diplôme obtenu des femmes augmente de plus en plus dans les deux pays et également, que le nombre des femmes possédant un diplôme de l´enseignement supérieur s´amplifie. De plus, avec le niveau élevé du diplôme, le taux de chômage diminue. Néanmoins, dans les deux pays les femmes orientent leurs études vers les domaines spécifiques et c´est la, où est le premier problème. Elles choisissent souvent des études

pédagogiques, économiques, des langues, de la littérature ou des services, et malheureusement, il s´agit des domaines dont le marché du travail n´a pas tellement besoin. D´autres soucis peuvent venir avec la conciliation de la vie professionnelle et familiale. Nous avons prouvé que dans les deux pays, le taux d´activité et d´emploi diminuent avec le nombre d´enfants. Malgré la politique familiale des Etats grâce à laquelle, de nombreuses structures de garde d´enfant sont disponibles, celles-ci n´ont pas des capacités suffisantes, ce qui souvent obligent des femmes ayant des enfants de se retirer du marché du travail. Mais la situation est encore pire en Slovaquie qu´en France, parce qu´à l´âge de moins de trois ans, la plupart des femmes slovaques ne travaillent pas. Cela peut être dû d´un côté par la longueur du congé de maternité et ensuite de la possibilité de la durée du congé parental qui sont évidemment plus longs qu´en France. En ce qui concerne les allocations attribuées aux familles avec des enfants ou aux indemnités liées à la maternité, celles en France sont plus généreuses. Mais la situation sur le marché du travail dépend également de la géographie du pays parce qu´il y a certaines régions qui sont plus favorables ou défavorables à l´emploi que les autres. Le point commun de ces pays à ce niveau est la situation très favorable aux femmes dans la région de la capitale. En général, en Slovaquie, la situation est plus avantageuse à l´ouest qu´à l´est. En France, la situation la plus désagréable est dans les départements d´outre-mer. En ce qui concerne la métropole, outre la région de l´Ile-de-France, toutes les régions subissent certaines difficultés et surtout le Nord-Pas-de-Calais. Néanmoins, en comparant la France avec la Slovaquie, dans certains aspects, surtout le taux d´activité et d´emploi, même la région la plus prospère de la Slovaquie se situe au-dessous des valeurs du Nord-Pas-de-Calais.

Ensuite, nous avons comparé la situation des femmes au niveau des salaires. Le salaire mensuel moyen des Françaises est trois fois plus élevé que le salaire des Slovaques. Selon les régions, les salaires mensuels moyens en Slovaquie se trouvent entre 600 et 700 euros, outre la région de la capitale où le salaire s´approche à 1 000 euros alors qu´en France, les salaires moyens selon les régions varient de quelques cents mais dépassent tous le niveau de 2 000 euros, ce qui nous indique, de nouveau, que les salaires en France sont au moins trois fois plus élevés. Les différences entre les salaires des ces deux pays sont également visibles selon les secteurs d´activité mais dans le même sens – les femmes en France gagnent plus que les Slovaques.

Du point de vue des secteurs d´activité, la situation se rapproche. Une grande partie des femmes est employée dans l´administration publique, l´enseignement, la santé humaines et l´action sociale. Malgré cette ressemblance, les femmes en Slovaquie ont également recours à l´industrie qui emploie une partie importante des Slovaques tandis qu´en France, le premier secteur mentionné subit une forte concentration des femmes à la différence des autres qui enregistrent une faible présence des femmes. De plus, se secteur primaire n´est plus attirant pour les femmes dans les deux pays.

Un autre facteur important dans la description de la situation professionnelle des femmes était la forme de travail. Pendant que les Slovaques sont surtout embauchées à temps complet, un tiers des Françaises travaille à temps partiel. Il est vrai que le travail à temps partiel peut être un bon moyen pour la conciliation de la vie familiale et de la carrière, cependant, sa valeur en comparant avec le temps plein est plus faible. La même chose avec le contrat à durée déterminée qui est également plus utilisé en France qu´en Slovaquie où les employeurs concluent avec des femmes dans la plupart des cas le contrat à durée indéterminée.

Dans la troisième partie, nous nous sommes orientés vers le futur des femmes sur le marché du travail. Nous avons présenté les objectifs, les mesures et les réformes de l´Union européenne, ainsi que de la Slovaquie et France afin d´améliorer la situation sur le marché du travail. Les deux pays visent à créer de nouveaux emplois, veulent augmenter le niveau de formation ou par exemple, la part des femmes cadres. Cela signifie que les deux pays ont intéret à améliorer la situation des femmes sur le marché du travail.

Et finalement, la dernière partie a présenté les résultats de l´enquête réalisée auprès des femmes en Slovaquie et en France. Ce sondage nous a montré que les femmes en Slovaquie gagnent moins que les femmes en France, qu´elles travaillent plus souvent à temps complet, ce qui a confirmé les résultats de notre étude. De plus, dans les deux pays, il y a un grand nombre des femmes issues de l´enseignement supérieur, mais en France plus qu´en Slovaquie. En Slovaquie, beaucoup de femmes ont étudié l´école secondaire spécialisée ce qui correspond au fait qu´une partie importante des Slovaques travaille dans l´industrie. Dans les deux pays, les études des femmes étaient orientées vers l´enseignement, le commerce, l´économie, en Slovaquie encore à l´industrie, en France encore vers les langues et la littérature, ce qui nous, en effet, confirme que ces domaines sont fortement féminisés. En Slovaquie, les études des

femmes sont souvent en accord avec l´emploi que la femme occupe alors qu´en France, souvent la qualification n´était pas suffisante au poste occupé ou à l´inverse. Mais plus de femmes en Sloavquie étaient au chômage. Concernant les opinions sur la parité des femmes sondées, nous avons trouvé que plus de femmes en Slovaquie ont rencontré des difficultées liées au genre que les femmes en France. De plus, dans les deux pays, la plupart des femmes ne croient pas qu´il existe la parité entre les femmes et les hommes. Egalement, la plupart des femmes dans les deux pays ne pensent pas que la femme peut facilement réussir sur le marché du travail. Et concernant la dernière découverte, beaucoup de femmes en Slovaquie pensent que la situation des femmes sur le marché du travail en France est meilleure que celle des femmes slovaques à la différence des Françaises dont aucune ne croit que la situation est plus favorable en Slovaquie. De l´autre côté, dans les deux pays, une partie importante des femmes songent que la situation est difficile dans les deux pays.

Grâce à cette étude, ainsi qu´à cette enquête nous avons réussi à atteindre les objectifs définis au début de ce mémoire. La situation des femmes sur le marché du travail en France est plus favorable que celle en Slovaquie sous presque tous les aspects dont la conciliation de la vie familiale et professionnelle, la géographie, la rémunération, le taux d´activité, d´emploi et de chômage outre le seul facteur de la forme de travail.

RÉSUMÉ

Táto diplomová práca sa zaoberá porovnaním postavenia žien na trhu práce na Slovensku a vo Francúzsku. Táto problematika je v dnešnej dobe veľmi aktuálna, nielen na národnej, ale takisto aj na medzinárodnej úrovni, čo môžeme usudzovať podľa mnohých cieľov, stratégií a reforiem v tejto oblasti na Slovensku, vo Francúzsku a v Európskej Únii.

Diplomová práca sa zameriava na dôležité aspekty, podľa ktorých možno posudzovať postavenie žien na pracovnom trhu. Práca sa zo začiatku zaoberá historickým vývojom postavenia žien na trhu práce, kde sa sústredí na hlavné momenty, ktoré tento vývoj ovlyvnili. Tiež porovnáva aktuálnu situáciu na základe troch základných faktorov miery ekonomickej aktivity, zamestnanosti a nezamestnanosti. Nasledujúca kapitola vysvetľuje a porovnáva túto problematiku z hľadiska vzdelania, rodinnej situácie, geografie, pracovných odvetví, odmeňovania a foriem práce. Takisto poukazuje na situáciu z hľadiska rovností príležitostí medzi mužmi a ženami. Ďalšia kapitola popisuje hlavné ciele Európskej Únie pre trh práce a takisto reformy a opatrenia, ktoré chcú prijať porovnávané krajiny, aby splnili dané ciele. Posledná časť predstavuje výsledky z dotazníkového šetrenia uskutočneného medzi francúzskymi a slovenskými ženami. Zamerali sme sa na aspekty, ktoré popisujeme v druhej a hlavnej časti práce, a to: pracovné odvetvie, forma práce, plat, vzdelanie, nezamestnanosť, rovnosť príležitostí a názory na možnosti uplatnenia žien na trhu práce.

Všetky študované elementy sú sprevádzané porovnaniami daných krajín, ktoré takisto obsahujú osobnú reflexiu autora. V konečnej časti tejto diplomovej práce sú uvedené závery a poznatky, ktoré sme získali.

ANOTÁCIA

Meno a priezvisko autora: Dominika Sásková, Bc.

Fakulta: Filozofická

Katedra: Katedra romanistiky

Téma slovensky: Porovnanie postavenia žien na trhu práce v Slovenskej republike a vo Francúzsku

Téma anglicky: Comparison of position of women on the labour market in Slovak Republic and France

Vedúci práce: Doc. Mgr. Jaromír Kadlec, Dr.

Rozsah: 120 strán

Kľúčové slová: Ženy, trh práce, miera ekonomickej aktivity, miera zamestnanosti, miera nezamestnanosti, vzdelanie, rodinná situácia, pracovné odvetvie, odmeňovanie, forma práce, rovnosť príležitostí

Anotácia práce: Táto práca sa zaoberá porovnaním postavenia žien na trhu práce na Slovensku a vo Francúzsku. V prvej časti popisuje historický vývoj, ďalej špecifikuje a porovnáva rôzne aspekty ako vzdelanie, rodinná situácia, geografické hľadisko, pracovné odvetvie, odmeňovanie a formy práce, na základe ktorých možno určiť postavenie žien na pracovnom trhu. Takisto poukazuje na medzinárodné ciele a národné reformy a opatrenia daných krajín prijatých za účelom dosiahnutia vytýčených cieľov. Ďalšia časť je zameraná na analýzu reálnej situáciu podľa uvedených aspektov, a to prostredníctvom dotazníkového šetrenia.

Key words: Women, labour market, activity rate, employment rate, unenployment rate, education, family situation, sector of activity, wages, form of work, equality

Anotation: This thesis deals with comparison of the position of women on the labour market in Slovak Republic and in France. The first part describes the historical evolution, then compares the situation of women on the labour market from different aspects as education, family situation, geography, sector of activity and forms of work. It presents also the international goals and national reforms and measures accepted to reach the goals. The second part analyses the real situation according to the mentionned aspects, using especially the results of questionnary survey.

BIBLIOGRAPHIE

Sources littéraires et éléctroniques, revues

AUTORSKÝ TÍM ZÁUJMOVÉHO ZDRUŽENIA ASPEKT. *Znižovanie sociálnych rozdielov medzi mužmi a ženami a podporovanie pracovnej desegregácie* [online]. Bratislava: Aspekt, 2003 [cit. 2013-11-03]. Dostupné z: http://www.ruzovyamodrysvet.sk/chillout5_items/3/9/9/399_5f4aac.pdf

BATTAGLIOLA, Françoise. *Historie du travail des femmes* [online]. Paris: La découverte, 2010 [cit. 2013-11-01]. Dostupné z: http://books.google.fr/books?hl=sk&lr=&id=0Qs37E1/IFMC&oi=fnd&pg=PP2&dq=battagliola+histoire+du+travail+des+femmes&ots=ooxu3Xzfsq&sig=ewBStoV_9JodOV8vtHv2WHnypxA#v=onepage&q=battagliolahistoiredutravaildesfemmes&f=false

BOYER, Danielle. *L´acceuil du jeune enfant en 2011* [online]. Observatoire national de la petite enfance, 2010 [cit. 2014-02-15]. Dostupné z: http://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/essentiel/accueiljeuneenfantint_bd_fin.pdf

BÚTOROVÁ, Zora. *Slovenské ženy v práci a doma* [online]. Praha: Institute for public affaires, 2012 [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: http://www.genderstudies.cz/download/Butorova_Slovenske%20zeny%20v%20praci%20a%20doma.pdf

DARES ANALYSES. *Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période* [online]. Dares Analyse, Mars 2012, n° 015 [cit. 2014-01-15]. Dostupné z: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-015_v2_modif.pdf

FILADELFIOVÁ, Jarmila. *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce* [online]. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2007 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: http://www.ivo.sk/buxus/docs//publikacie/subory/Zeny_muzi_a_vek_v_statistikach_trhu_prace.pdf

FLAHAULT, Erika. *Insertion professionnelle des femmes : Entre contraintes et stratégies d´adaptation* [online]. Rennes: collection Des Sociétés, 2006 [cit. 2014-01-14]. Dostupné z: http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/77/69/88/PDF/Flahault_Femmes_et_insertion_professionnelle_PUR_2006_Introduction.pdf

HANZELOVÁ, Eneke. *Ekonomické a sociálne aspekty nezamestnanosti* [online]. Bratislava: Inštitút výskumu práce a rodiny [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Zbornik/03_Kap-2.1.pdf

HOLCMAN, Robert. *Chômage et chômeurs.* Rennes: Éditions ENSP, 2003. ISBN 2-85952-854-7.

KLOUČKOVÁ, E. *Dějiny ženy – Část pátá : Od třicátych let k dnešku* [online]. Praha: Knižní klub, 2000. Dostupné z: http://www.sesity.net/elektronicka-knihovna/dejiny-zeny-v.pdf

KOLEKTÍV AUTORIEK. *Bližšie k Európe. Stratégia EÚ rovnosti žien a mužov na roky 2010-2015 z pohľadu slovenskej reality* [online]. Bratislava: Tatran, 2012 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: http://genderdatabaza.files.wordpress.com/2012/07/blizsie_k_eu_zenska_loby_sr.pdf

MARUANI, Margaret. *Activité, précarité, chômage : Toujours plus?* [online]. Revue de l´OFCE, 2004 [cit. 2013-11-02]. Dostupné z: http://www.ofce.fr/pdf/revue/4-90.pdf

MARUANI, Margaret a MERON, Monique. *Un siècle de travail des femmes en France 1901-2011. Annexes statistiques* [online]. La Découverte, 2012 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://extranet.editis.com/it-yonixweb/images/DEC/art/doc/d/d9079614d731333530343031383237303833343 9.pdf

ŠIPIKAL, Miroslav. *Zosúlaďovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie* [online]. Banská Bystrica: Regionálne európske informačné centrum, 2007 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://reic.sk/web_reic/images/enclosures/Zos%FAla%EFovanie%20rodinn%E9ho%20a%20pracovn%E9ho%20%9Eivota.pdf

Documents et études (éléctroniques)

CHARDON, Olivier a DAGUET, Fabienne. *Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007. L´activité des femmes est toujours sensible au nombre d´enfants* [online]. Insee, Janvier 2008, n°1171 [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1171/ip1171.pdf

FRANCE. PREMIER MINISTRE. *Pour une rénovation de la politique familiale.* [online]. République française: 3 juin 2013 [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/fichiers_joints/06_03_dossier_de_presse_-_pour_une_renovation_de_la_politique_familiale.pdf

GOVILLOT, Stéphanie. *Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux* [online]. Insee, Juin 2013, n°1454 [cit. 2014-02-16]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1454/ip1454.pdf

GUGERNOS, Fabien a VIDALENC Joëlle. *Une photographie du marché du travail en 2012* [online]. Insee, 2012 [cit. 2013-11-01]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1466#inter3

EUROPEAN COMMISION. FRANCE. *Complément statistique relatif à l´emploi du Programme national de réforme français 2013* [online]. Avril 2013 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z : http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/emplstat2013_france_fr.pdf

EUROPEAN COMMISSION. FRANCE. *Programme national de réforme* [online]. Avril 2013 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_france_fr.pdf

EUROPEAN COMMISION. SLOVAKIA. *National Reform Programme Action Plan.* [online]. 2013 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_slovakia_sk.pdf

EUROPEAN COMMISSION. *Slovensko* [online]. [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/files/gpg-fiches_sk_sk.pdf

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES. *Population active et taux d´activité selon la nationalité, le sexe et l´âge en 2012* [online]. Insee, 2012 [cit. 2013-11-01]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03176

JUHAŠČÍKOVÁ, Ivana a ŠKÁPIK, Pavol a ŠTUKOVSKÁ, Zuzana. *Základné údaje zo sčítania obyvateľov domov a bytov 2011. Obyvateľstvo podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania* [online]. Štatistický úrad SR, 2012 [cit. 2014-03-01]. ISBN 978-80-8121-210-9. Dostupné z: slovak.statistics.sk/wps/wcm/connect/7b090f1f-94ad-49af-b9fa-97a179af7cfe/Zakladne_udaje_zo_Scitania_obyvatelov_domov_a_bytov_2011_obyvatelstvo_podla_najvyssieho_dosiahnuteho_vzdelania.pdf?MOD=AJPERES&attachment=true&CACHE=NONE

MAINGUENE, Alice a MARTINELLI, Daniel. *Femmes et hommes en début de carrière* [online]. Insee, 2008 [cit. 2014-01-19]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1284#inter2

MEULDERS, Danièle. *La place des femmes dans le monde de travail* [online]. [cit. 2014-03-06]. Dostupné z: http://laicite.org/pdf/femmemondetravail.pdf

MICHEAUX, Sandrine a MONSO, Olivier,. *Faire garder ses enfants pendant son temps de travail* [online]. Insee, 2005 [cit. 2014-02-15]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=ip1132%C2#inter2

OECD. *Enrolment in childcare and pre-schools* [online]. 2013 [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: http://www.oecd.org/els/soc/PF3.2%20Enrolment%20in%20childcare%20and%20preschools%20-%20290713.pdf

PEČÍKOVÁ, Renáta. *Zamestnanci a mzdové prostriedky v hospodárstve SR, krajoch a okresoch* [online]. Bratislava: ŠÚ SR, 2012 [cit. 2014-03-06]. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/files/zamestnanci-mzdove-prostriedky-2012.pdf

SLOVENSKO. ÚRAD PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Zmeny v príspevkoch pre rodičov od 1.1.2014* [online]. ÚPSVAR [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/buxus/docs//urady/NM/Odbor_SV/Zmeny_v_prispevkoch_pre_rodicov_od_1.pdf

ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Pohľad na regióny Slovenska 2006-2010* [online]. Bratislava: ŠÚ SR, 2012 [cit. 2014-03-05]. ISBN 978-80-8121-124-9. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/files/Odbory/odb_410/el_publikacie/pohlad_reg_sr_06_10.pdf

ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Rodová rovnosť* [online]. Štatistický úrad SR, 2013[cit. 2013-11-02]. ISBN 978-80-8121-273-4. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/files/KrajskeSpravy/KE/gender2013/cely/gender-2013.pdf

ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Štatistická ročenka Slovenskej republiky 2011* [online]. Štatistický úrad SR, 2011 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/files/Odbory/odb_410/el_publikacie/Statisticke-rocenky-SR/statisticka-rocenka-2011.zip

ŠVECOVÁ, Angelika a RAJČÁKOVÁ, Eva. *Regionálne disparity nezamestnanosti na Slovensku* [online]. Bratislava: Prírodovedecká fakulta Univerzity Komenského, 2010 [cit. 2014-03-05]. P 4-12 Dostupné z: http://is.muni.cz/do/1456/soubory/katedry/kres/4884317/14318877/Svecova_Rajcakova.pdf

TEICHGRABER, Martin. *Labour market and labour force statistics. European Union Labour force survey – annual results 2012* [online]. Eurostat, 2013. ISSN 2314-9647 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Employed_persons_number,employment_rates_and_share_of_part-time_employment,_by_sex,_2012_V2.png&filetimestamp=20130531091300

VANOVERMEIR, Solveig. *Regards sur la parité* [online]. Insee, 2009 [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1226

Autres sources éléctroniques

DIRECTION DE L´INFORMATION LEGALE ET ADMINISTRATIVE. Congé maternité d´une salariée du secteur privé : indemnités journalières. *Service-public.fr* [online]. 2013 [cit. 2014-02-15]. Dostupné z: http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F207.xhtml

DIRECTION DE L´INFORMATION LEGALE ET ADMINISTRATIVE. Les droits des femmes. Chronologie. *Vie-publique.fr* [online]. 2012 [cit. 2014-01-12]. Dostupné z: http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/droits-femmes/chronologie/

EUROPEAN COMMISSION. Europe 2020 – La stratégie européenne en faveur de la croissance. *Ec.europa.eu* [online]. 2014 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://europa.eu/newsroom/highlights/europe2020/index_fr.htm

FAMILLE DE FRANCE. Les allocations familiales et le complément familial. *Famillesdefrance.org* [online]. 2014 [cit. 2014-02-16]. Dostupné z: http://www.familles-de-france.org/node/1276

FRANCE. CAF. Aides et services. *Caf.fr* [online]. 2014 [cit. 2014-03-03]. Dostupné z: http://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/la-prime-a-la-naissance-ou-a-l-adoption

FRANCE. CAF. Aides et services. *Caf.fr* [online]. 2014 [cit. 2014-03-03]. Dostupné z: https://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/l-allocation-de-base

GRAFTON RECRUITMENT. Čo potrebujete vedieť o materskej a rodičovskej dovolenke. *Grafton.sk* [online]. [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: http://www.grafton.sk/karierna-zona/co-by-ste-mali-vediet-o-materskej-dovolenke/

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES. Définitions. *Insee.fr* [online]. Insee, 2014 [cit. 2013-11-01]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/liste-definitions.htm

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES. Population en emploi selon le sexe et le secteur d´activité en 2012. *Insee.fr* [online]. Insee, 2012 [cit.2014-03-08]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03172

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES. Régions. *Insee.fr* [online]. Insee, 2014 [cit. 2014- 02-19]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/regions/

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUES ET DES ETUDES ECONOMIQUES. Salaires mensuels moyens nets de tous prélevements selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2011. *Insee.fr* [online]. Insee, 2011 [cit.2014-03-07]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATTEF04152

JDN. Le classement des salaires des femmes par région. *Journaldunet.com* [online]. 2012 [cit.2014-03-07]. Dostupné z: http://www.journaldunet.com/business/salaire/classement/regions/salaires-femmes

KERJOSSE, Roselyne a PINEL, Christine. Secteur privé et entreprises publiques. *Insee.fr* [online]. Insee, 2012 [cit. 2014-03-06]. Dostupné z: http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1471

KOVÁČIKOVÁ, Kristína. Prehľad peňažných dávok pre rodiča. *Rodinka.sk* [online]. 2013 [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: http://tehotenstvo.rodinka.sk/prirucka-pre-rodica/ii-peniaze-pre-rodicov/prehlad-penaznych-davok-pre-rodica/

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Koncepcia rovnosti príležitostí. *Esf.gov.sk* [online]. MPSR SR, 2007 [cit. 2013-11-11]. Dostupné z: http://www.esf.gov.sk/esf/index.php?SMC=1&id=193

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Koncepcia štátnej rodinnej politiky. *Esf.gov.sk* [online]. 2007 [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: http://www.esf.gov.sk/esf/index.php?SMC=1&id=192

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Aktualizácia východiskovej správy Slovenskej Republiky k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien* [online]. [cit. 2013-11-03]. Dostupné z: www.foreign.gov.sk/

Najmama.sk [online]. 2002 - 2013 [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: http://najmama.aktuality.sk/clanok/231509/coraz-menej-volnych-miest-v-skolkach-vlani-nevzali-az-7000-deti/

ŠENKÝŘOVÁ, Lenka. Slováci pracujú viac na smeny, prácou z domu sa živí máloktorý. *Finance.sk* [online]. 2000-2014 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://www.finance.sk/spravy/finance/91197-slovaci-pracuju-viac-na-zmeny-pracou-z-domu-sa-zivi-maloktory-/

ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Metodické vysvetlivky – trh práce. *Portal.statistics.sk* [online]. Štatistický úrad SR, 2013 [cit. 2013-11-01]. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=29848

TOUTELEUROPE.EU. L´Europe et vous. *Touteleurope.eu* [online]. 2013 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://www.touteleurope.eu/actualite/leurope-et-vous-plus-de-femmes-dans-les-conseils-dadministration-et-un-cadre-europeen-unique-de.html

TVARDZÍK, Jozef. Prečo má Slovensko takú vysokú nezamestnanosť?*Trend.sk* [online]. 2014 [cit. 2014-03-02]. Dostupné z: http://ekonomika.etrend.sk/ekonomika-slovensko/preco-ma-slovensko-tak-vysoku-nezamestnanost.html

ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Predkladacia správa. *Rokovania.sk* [online]. Úrad vlády SR, 2010. [cit. 2013-11-11]. Dostupné z: http://www.rokovania.sk/File.aspx/ViewDocumentHtml/Mater-Dokum-82442?prefixFile=m_

ZIMENOVÁ, Zuzana. Školky, jasle, opatrovateľské centrá. Stačí to?*Noveskolstvo.sk* [online]. 2013 [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: http://www.noveskolstvo.sk/article.php?984

Lois

FRANCE. Code du travail. 2012. Dostupný tiež z : http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2591/Labour%20Code%20as%20amended%20to%2018%20August%202012.pdf

SLOVENSKO. Zákon č. 365/2004 z 20. mája 2004 o rovnosti v zaobchádzaní a ochrany proti diskrimácii. In : *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. 2004, s. 3579. Dostupný tiež z : http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/docl_17803_232301662.pdf

SLOVENSKO. Zákonník práce. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. 2001. Dostupné tiež z: http://www.szk.sk/files/legislativa/2001-311_znenie_20130822.pdf

TABLE DES GRAPHIQUES

Graphique 1.1 : Comparaison des taux d´activité, d´emploi et de chômage des femmes en Slovaquie et en France métropolitaine en 2012, en % 15
Graphique 4.1 : Comparaison des femmes selon la forme de travail – Slovaquie et France 83
Graphique 4.2 : Comparaison des femmes selon le niveau de diplôme en Slovaquie et en France 88
Graphique 4.3 : Parts des femmes selon le chômage en Slovaquie 92
Graphique 4.4 : Parts des femmes selon le chômage en France 92
Graphique 4.5 : Parts des femmes selon les difficultés liées au genre en Slovaquie 93
Graphique 4.6 : Parts des femmes selon les difficultés liées au genre en France 93
Graphique 4.8 : Comparaison des parts des femmes selon l´opinion sur la réussite des femmes sur le marché du travail – Slovaquie et France 95
Graphique 4.9 : Comparaison des parts des femmes selon l´opinion sur la réussite des femmes sur le marché du travail en Slovaquie et en France 96

TABLE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 : Comparaison des taux d´activité, d´emploi et de chômage des femmes en Slovaquie et en France métropolitaine en 2012, en %..... 14
Tableau 2.1 : Parts des femmes dans la population qui travaille selon le niveau de formation en Slovaquie en 2011 23
Tableau 2.2 : Taux de chômage, d´emploi et d´activité en moyenne en Slovaquie en 2010 30
Tableau 2.3 : Taux d´activité, d´emploi et de chômage pour l´ensemble de la population et pour les femmes selon la région en Slovaquie en 2010 30
Tableau 2.4 : Taux de chômage, d´emploi et d´activité des femmes et pour l´ensemble de la population, en moyenne en France y compris DOM en 2010..... 43
Tableau 2.5 : Décomposition du territoire français par catégorie de zones d´emploi 43
Tableau 2.6 : Taux d´activité, d´emploi et de chômage pour l´ensemble de la population et pour les femmes selon la région en France en 2010 45
Tableau 2.7 : Comparaison des taux de chômage, d´emploi et d´activité des femmes en Slovaquie et en France 49
Tableau 2.8 : Salaire mensuel moyen brut exprimé en euros des femmes et de l´ensemble de la population en Slovaquie en 2012..... 52
Tableau 2.9 : Salaire mensuel moyen brut exprimé en euros des femmes selon la région en Slovaquie en 2012 52
Tableau 2.10 : Salaire mensuel moyen brut exprimé en euros des femmes selon le niveau de formation en Slovaquie en 2012..... 53
Tableau 2.11 : Salaire mensuel moyen brut exprimé en euros des femmes selon le domaine d´emploi en Slovaquie en 2012..... 54
Tableau 2.12 : Salaire mensuel moyen brut exprimé en euros des femmes et de l´ensemble de la population en France (métropole et DOM) en 2011..... 55
Tableau 2.13 : Salaires mensuels moyens bruts exprimés en euros des femmes selon la région en France en 2010..... 55
Tableau 2.14 : Salaires mensuels moyens bruts exprimés en euros des femmes selon la catégorie socioprofessionnelle en France en 2011 56
Tableau 2.15 : Comparaison des salaires mensuels bruts exprimés en euros des femmes en Slovaquie et en France 58

Tableau 2.16 : Parts des femmes travaillant de la population travaillant dans les secteurs d´activité en Slovaquie en 2012 61
Tableau 2.17 : Parts des femmes travaillant de la population travaillant dans les secteurs d´activité en France en 2012 62
Tableau 2.18 : Comparaison du taux d´emploi des femmes au travail à temps partiel de l´emploi total en Slovaquie et en France en 2012 66
Tableau 2.19 : Comparaison du taux d´emploi des femmes au travail à domicile de l´emploi total en Slovaquie et en France en 2011 66
Tableau 2.20 : Comparaison des parts des femmes avec le contrat à durée déterminée (CDD) en Slovaquie et en France en 2012 68
Tableau 4.1 : Parts des femmes selon les tranches d´âge en Slovaquie 75
Tableau 4.2 : Parts des femmes selon les tranches d´âge en France 75
Tableau 4.3 : Parts des femmes en emploi, au chômage et aux études selon la région en Slovaquie 76
Tableau 4.4 : Parts des femmes en emploi, au chômage, aux études et à la retraite en France 77
Tableau 4.5 : Nombre de femmes selon le secteur d´activité en Slovaquie 79
Tableau 4.6 : Nombre de femmes selon la catégorie socioprofessionnelle en Slovaquie 79
Tableau 4.7 : Nombre de femmes selon le secteur d´activité en France 80
Tableau 4.8 : Nombre de femmes selon la catégorie socioprofessionnelle en France ... 80
Tableau 4.9 : Comparaison des parts des femmes selon le secteur d´activité – Slovaquie et France 81
Tableau 4.10 : Comparaison des parts des femmes selon la catégorie socioprofessionnelle – Slovaquie et France 82
Tableau 4.11 : Comparaison des parts des femmes selon la tranche de salaire – Slovaquie et France 85
Tableau 4.12 : Comparaison des salaires selon la catégorie d´emploi – Slovaquie et France 86
Tableau 4.13 : Comparaison des parts des femmes selon le niveau de diplôme en Slovaquie et en France 87
Tableau 4.14 : Parts des femmes selon le domaine d´emploi en Slovaquie 89
Tableau 4.15 : Parts des femmes selon le domaine d´emploi en France 90

Tableau 4.16 : Comparaison des parts des femmes selon l´opinion sur la parité – Slovaquie et France..... 94

TABLE DES ANNEXES

Annexe n° 1 Questionnaire pour la République slovaque 115
Annexe n° 2 Questionnaire pour la France 118

ANNEXES

Annexe n° 1 Questionnaire pour la République slovaque

Ženy na trhu práce

Tento dotazník je súčasťou mojej diplomovej práce, ktorej témou je Porovnanie postavenia žien na trhu práce na Slovensku a vo Francúzsku. Je absolútne anonymný. Preto by som Vás chcela požiadať o vyplnenie všetkých častí. Ďakujem Vám !

1) Koľko máte rokov ?

_____

2) V ktorom kraji pracujete ?

a) Bratislavský

b) Trnavský

c) Trenčiansky

d) Nitriansky

e) Žilinský

f) Banskobystrický

g) Prešovský

h) Košický

3) Aké je Vaše aktuálne zamestanie ? V prípade, že ste nezamestnaná, uveďte „nezamestnaná“, v prípade, že študujete, uveďte „študujem“.

_____

4) Na aký pracovný pomer pracujete?

a) Hlavný

b) Vedľajší

c) Som nezamestnaná

5) Aký je Váš plat v hrubom v eurách?

_____

6) Aké je Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie ?

a) Základné

b) Odborné učilište bez maturity

c) Odborné učilište s maturitou

d) Iná stredná škola

e) Gymnázium

f) I. stupeň vysokoškolského vzdelania

g) II. stupeň vysokoškolského vzdelania

h) III. stupeň vysokoškolského vzdelania

i) Iné : _____

7) Aký odbor ste vyštudovali ? (Uveďte odbor najvyššie dosiahnutého vzdelania)

_____

8) Boli ste niekedy nezamestnaná ?

a) Áno

b) Nie

9) Mali ste niekedy ťažkosti so získaním práce z hľadiska pohlavia ? (Vysvetlenie : napr. uprednostnili muža pri pracovnom výberovom konaní, neprijali Vás do práce kvôli tomu, že máte deti, atď.)

a) Áno

b) Nie

10) Myslíte si, že funguje rovnosť príležitostí pre ženy a mužov na trhu práce na Slovensku ?

a) Áno

b) Nie

11) Myslíte si, že žena sa ľahko uplatní na trhu práce ?

a) Áno

b) Nie

12) Myslíte si, že ženy vo Francúzsku sa ľahšie uplatnia na ich trhu práce než ženy na Slovensku na slovenskom trhu práce ?

a) Áno, uplatnia sa ľahšie než ženy na Slovensku

b) Myslím, že sa uplatnia ľahko v oboch krajinách

c) Myslím, že ženy sa ťažko uplatňujú na trhu práce v oboch krajinách

d) Nie, uplatnia sa ťažšie než ženy na Slovensku

e) Neviem

Annexe n° 2 Questionnaire pour la France

Femmes sur le marché du travail

Ce questionnaire est créé pour mon mémoire de master dont le sujet est La comparaison de la situation des femmes sur le marché du travail en Slovaquie et en France. Il est absolument anonyme. Pour cette raison, je voudrais vos demander de remplir tous les champs de ce questionnaire. Je vous en remercie !

1) Quel âge avez-vous ?

_____

2) Dans quelle région est-ce que vous travaillez ?

a) Alsace

b) Aquitaine

c) Auvergne

d) Bourgogne

e) Bretagne

f) Centre

g) Champagne-Ardenne

h) Corse

i) Franche-Comté

j) Guadeloupe

k) Guyane

l) Ile-de-France

m) Languedoc-Roussillon

n) Limusin

o) Lorraine

p) Martinique

q) Mayotte

r) Midi-Pyrénées

s) Nord-Pas-de-Calais

t) Basse-Normandie

u) Haute-Normandie

v) Pays-de-la-Loire

x) Picardie

y) Poitou-Charentes

z) Provence-Alpes-Côte d´Azur

aa) La Réunion

ab) Rhône-Alpes

3) Quel est votre emploi actuel? Si vous êtes au chômage, veuillez indiquer « au chômage », si vous étudiez, veuillez indiquer « études ».

_____

4) Est-ce que vous travaillez à temps plein ou à temps partiel?

a) Plein

b) Partiel

c) Au chômage

5) Quel est votre salaire brut en euros ?

_____

6) Quel est votre niveau de formation le plus élevé ?

a) Ecole primaire

b) Ecole secondaire avec baccalauréat

c) Lycée avec baccalauréat

d) Licence

e) Master

f) Doctorat

g) Autre : _____

7) Quel est le domaine de vos études ? (De votre formation le plus élevé).

_____

8) Est-ce que vous étiez déjà au chômage ?

a) Oui

b) Non

9) Est-ce que vous avez déja rencontré des difficultés avec l´obtention de l´emploi du point de vue de sexe ? (Explication : par exemple un homme a été choisi au lieu de vous, l´employeur potentiel ne vous a accepté parce que vous avez des enfants, etc.)

a) Oui

b) Non

10) Pensez-vous qu´il existe la parité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail en France?

a) Oui

b) Non

11) Est-ce que vous pensez que la femme réussit facilement sur le marché du travail?

a) Oui

b) Non

12) Est-ce que vous pensez que les femmes en Slovaquie réussissent plus facilement sur leur marché du travail que les femmes en France sur le marché du travail français?

a) Oui, elles réussissent plus facilement que les femmes en France

b) Je pense que les femmes réussissent facilement dans les deux pays

c) Je pense que les femmes réussissent difficilement dans les deux pays

d) Non, elles réussissent plus difficilement que les femmes en France

e) Je ne sais pas