

# Octant Analyse

## Revenus Salaires

Numéro 21 - Octobre 2011

### Égalité professionnelle hommes-femmes : où en est-on ?

*En 2009, le salaire brut moyen versé aux femmes en Bretagne par un établissement de la sphère privée, publique ou associative est de 1 731 euros par mois, soit inférieur d'un quart à celui des hommes. Si les temps de travail des femmes sont moins importants, la majeure partie de cet écart tient à la différence de salaire horaire. Celle-ci s'explique par deux effets : les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes, et à emploi comparable elles restent moins bien payées... Par ailleurs, elles bénéficient d'évolutions de carrière moins favorables.*



**Q**uelle est la situation de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes sur leur lieu de travail ? En Bretagne, en 2009, un établissement verse en moyenne un salaire brut mensuel de 1 731 euros aux femmes, contre 2 308 euros aux hommes. Autrement dit, il faudrait que les femmes travaillent en moyenne un trimestre supplémentaire, pour percevoir le même salaire annuel que les hommes.

#### Les femmes sont plus souvent à temps partiel

Une première partie de cet écart tient aux différences de temps de travail, plus longs pour les hommes. Les femmes sont effectivement à temps partiel sur leur poste de travail dans 37 % des cas, contre 16,3 % pour les

hommes. Néanmoins, ces différences de volume global de travail n'expliquent pas tout : bien que réduits, les écarts de salaires mensuels bruts restent conséquents sur les seuls postes à temps complet : 2 120 euros pour les femmes, contre 2 520 euros pour les hommes.

La majeure partie de l'écart tient donc à la différence de salaire horaire : tous postes confondus, le salaire horaire des femmes est inférieur de 14,5 % à celui des hommes (respectivement 13,8 et 16,1 euros). L'écart est à peine inférieur au regard des seuls postes à temps complet.

Cette différence de salaire entre les hommes et les femmes n'est pas propre à la Bretagne. Elle est même plus importante dans les régions où le salaire moyen est plus

élevé, notamment en Île-de-France. La Bretagne bénéficie d'une situation intermédiaire. Le niveau de salaire la situe dans la moyenne basse des régions et les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, relativement faibles, la placent au quatorzième rang

des vingt-deux régions de France métropolitaine. En outre, la Bretagne compte parmi les régions de métropole pour lesquelles le temps partiel des femmes est le plus fréquent : elle arrive en sixième position.

## Des inégalités qui augmentent avec le niveau moyen du salaire horaire

Que l'on soit un homme ou une femme, le salaire horaire est très variable suivant le type d'emploi occupé, les caractéristiques du salarié et celles de l'établissement dans lequel il travaille. En particulier, il augmente avec l'âge des salariés et le niveau de qualification, mais aussi avec la taille de l'établissement. Le salaire horaire est aussi très dépendant du secteur et du domaine d'activité.

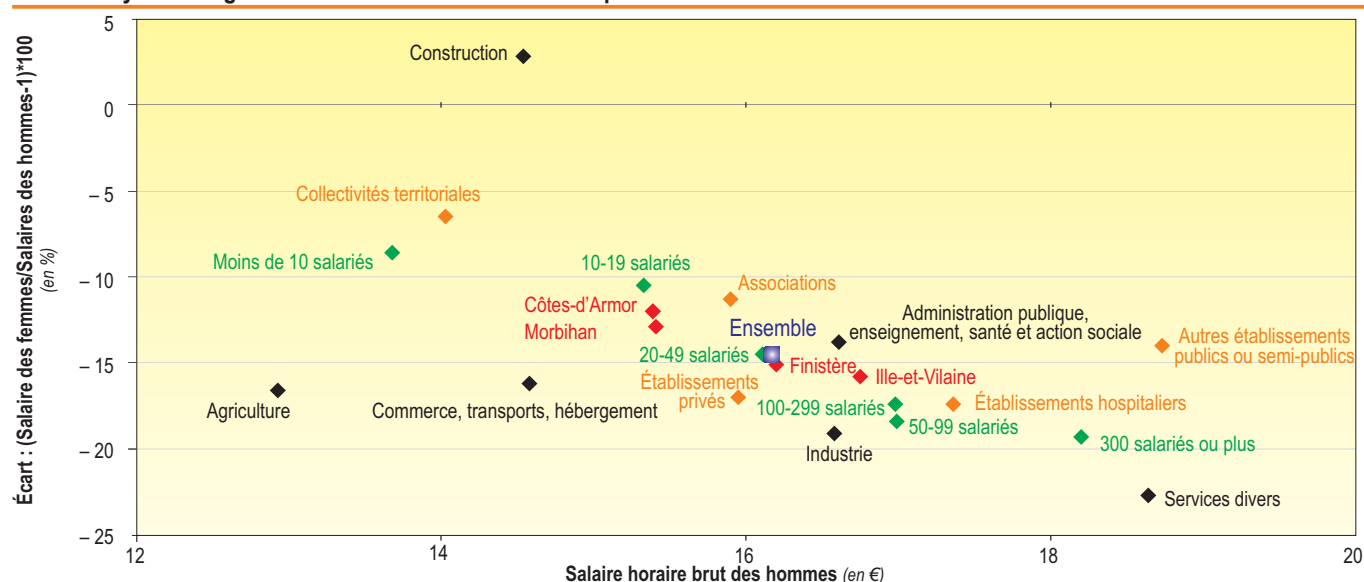
Il en va de même des différences de salaires horaires observées entre les femmes et les hommes. D'une manière générale, les écarts augmentent avec le niveau moyen du salaire horaire. Ils progressent ainsi avec l'âge des

### Près de 15 % d'écart sur le salaire brut horaire

Bretagne	Salaires moyens bruts			Salaires moyens nets		
	Femmes (en €)	Hommes (en €)	Écart (en %)	Femmes (en €)	Hommes (en €)	Écart (en %)
<b>Tous postes de travail</b>						
Salaire horaire	13,76	16,10	14,5	10,81	12,46	13,2
Salaire mensuel	1 731	2 308	25,0	1 360	1 786	23,9
<b>Postes de travail à temps complet</b>						
Salaire horaire	13,99	16,23	13,8	10,99	12,56	12,5
Salaire mensuel	2 120	2 520	15,9	1 664	1 950	14,7

Source : Insee, DADS 2009, fichier postes salariés

### Salaires moyens et inégalité salariale selon les caractéristiques de l'établissement



Source : Insee, DADS 2009

### Une forte segmentation du marché du travail

Bretagne	Structure des postes (en %)		Écart sur le salaire brut horaire (en %)		
	Femmes	Hommes	Observé	dont expliqué *	dont non expliqué *
<b>Ensemble des postes de travail</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>- 14,5</b>	<b>- 8,5</b>	<b>- 6,0</b>
Cadres, chefs d'entreprise	9,0	13,4	- 22,4	- 6,8	- 15,6
Professions intermédiaires	20,0	16,3	- 12,0	- 9,2	- 2,8
Employés	52,9	19,9	- 6,1	- 0,1	- 6,0
Ouvriers qualifiés	5,7	32,7	- 10,3	- 0,4	- 9,9
Ouvriers non qualifiés	12,4	17,7	- 6,1	7,9	- 14,0
Agriculture, sylviculture et pêche	1,2	2,7	- 16,6	1,1	- 17,7
Industrie manufacturière, industries extractives	9,2	17,0	- 19,1	- 7,1	- 12,0
dont Fabrication de denrées alimentaires, de boissons	5,0	6,0	- 18,8	- 4,5	- 14,3
Construction	1,3	10,5	2,8	5,9	- 3,1
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement	22,9	23,4	- 16,2	- 6,8	- 9,4
dont Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	13,9	12,1	- 19,0	- 7,6	- 11,4
Hébergement et restauration	6,7	5,0	- 8,7	- 3,3	- 5,4
Services divers	27,3	28,9	- 22,7	- 10,6	- 12,1
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	38,1	17,5	- 13,8	- 8,7	- 5,1

\* voir encart : comment expliquer l'inégalité salariale ?

Source : Insee, DADS 2009, fichier postes salariés

salariés pour atteindre 26 % en faveur des hommes chez les plus de 55 ans (contre 3 % chez les moins de 26 ans). L'évolution est identique concernant la qualification de l'emploi : l'écart passe de 6 % en faveur des hommes pour les employés et les ouvriers qualifiés à 22 % pour les cadres. De même, les différences de salaires progressent avec la taille de l'établissement. Elles sont plus fortes dans la sphère privée et dans la sphère hospitalière publique. Elles sont également plus marquées dans les secteurs des services divers (notamment 'Activités financières et d'assurances', 'Information et communication') et de l'industrie (en particulier 'Fabrication d'équipements électriques et électroniques', 'Fabrication de matériels de transport'). Enfin, les écarts de salaires sont plus importants en Ile-et-Vilaine (15,8 %) et dans le Finistère (15,1 %) que dans le Morbihan et les Côtes-d'Armor, départements dans lesquels les salaires horaires sont légèrement inférieurs.

### Un moindre accès des femmes aux postes les plus qualifiés et les mieux rémunérés

La première source d'inégalité salariale entre les hommes et les femmes tient à ce qu'ils n'occupent pas le même type de poste. En particulier, la qualification joue un rôle majeur : les femmes occupent moins fréquemment que les hommes un poste de cadre ou de chef d'entreprise (9 % contre 13,4 %). Elles sont majoritairement présentes sur des postes d'employées, peu qualifiées et peu rémunérées, et plus souvent à temps partiel. Ce difficile accès aux postes qualifiés ne reflète pourtant pas le niveau de formation des femmes. Elles sont en effet plus diplômées que les hommes, mais semblent valoriser plus difficilement leur diplôme. En termes sectoriels, le profil des salariés est également très différencié entre les hommes et les femmes. Ces dernières sont moins nombreuses que les hommes dans les secteurs industriels, sauf dans les industries agroalimentaires où elles sont presque aussi bien représentées que les hommes, mais où les salaires horaires sont plutôt faibles. Elles sont en revanche plus présentes dans le commerce, l'hébergement et la restauration, secteurs dans lesquels les niveaux moyens de salaires sont également bas.

### Des emplois plus précaires pour les femmes

Autre facteur des inégalités de salaires, les femmes sont moins souvent que les hommes en possession d'un emploi stable à temps

plein et plus fréquemment en CDD et/ou à temps partiel. Cela a des incidences en termes de salaire car les CDI à temps complet bénéficient des salaires bruts horaires les plus élevés (14,3 euros pour les femmes et 16,9 euros pour les hommes).

### À emploi comparable, une inégalité de 6 % sur les salaires bruts horaires

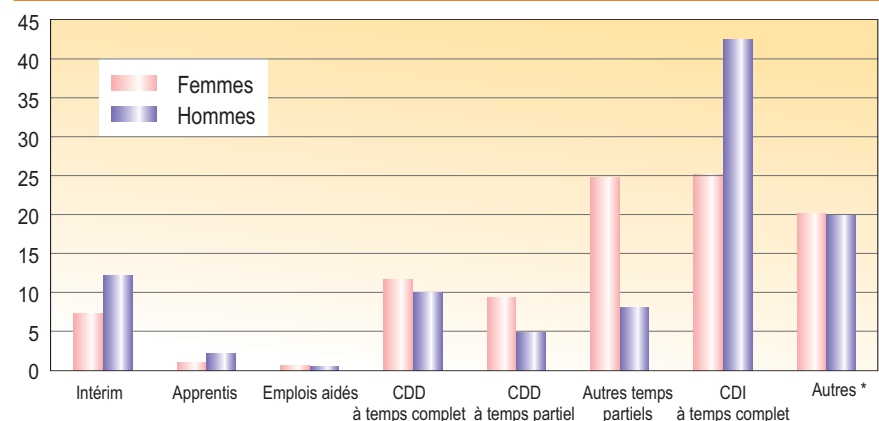
Les situations d'emploi des femmes expliquent en grande partie les écarts de salaires

entre les hommes et les femmes. La seconde source d'inégalité salariale tient à ce que, à caractéristiques d'emploi égales (cf. encadré sur les inégalités salariales), les femmes restent moins payées que les hommes. Le différentiel de salaire horaire non expliqué par les caractéristiques d'emploi est ainsi de 6 % en défaveur des femmes.

Dans la construction, le différentiel de salaire horaire est en faveur des femmes, ce qui s'explique par la structure de l'emploi dans le secteur. Les femmes y sont en effet en

### Le CDI à temps complet n'est pas la norme pour les femmes

#### Répartition des postes de travail selon la condition d'emploi en Bretagne (en %)



\* l'intitulé "Autres" regroupe les situations suivantes : pas de contrat de travail (cas souvent rencontrés dans le secteur public), temps de travail multiples (périodes de temps complet alternant avec des périodes de temps partiel) ou variable contrat de travail non renseignée.

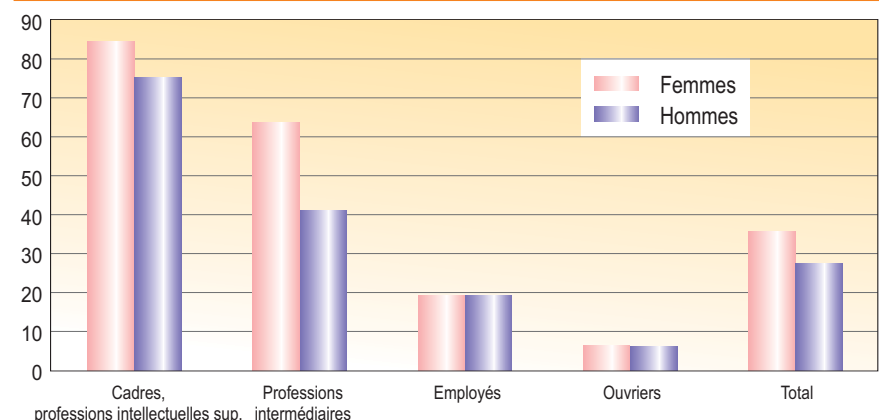
Source : Insee, DADS 2009, fichier postes salariés

### Le temps partiel est-il subi ou choisi ?

Il est difficile de mesurer ces deux composantes du temps partiel. En France, d'après l'enquête emploi en 2009, 27 % des femmes à temps partiel déclarent souhaiter travailler davantage et être disponibles pour le faire. Pour les femmes cadres, le temps partiel serait subi dans un cas sur sept, contre près d'un cas sur trois pour les ouvrières et les employées. Quoiqu'il en soit, force est de constater que c'est sur les emplois non qualifiés que les femmes sont le plus souvent à temps partiel : en Bretagne, elles sont 28 % à temps partiel sur les postes de cadres, mais 40 % sur ceux d'employés et 40 % sur ceux d'ouvriers non qualifiés.

### Les femmes salariées plus diplômées que les hommes

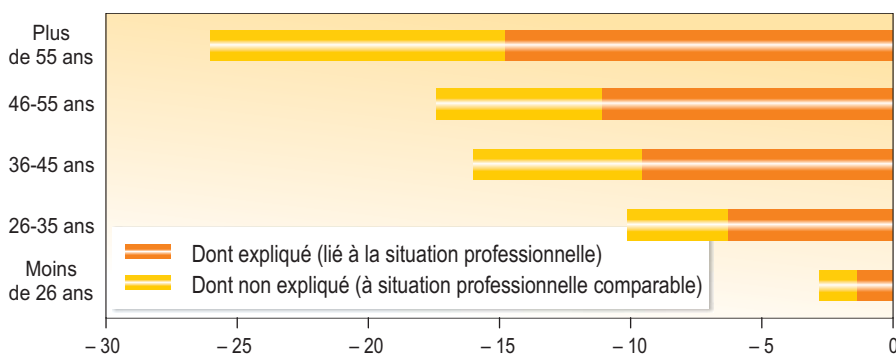
#### Taux de diplômés du supérieur en Bretagne (en %)



Source : Insee, recensement de population 2008, exploitation complémentaire au lieu de travail, champ des salariés

## Des inégalités qui vont en augmentant avec l'âge

### Écart sur le salaire brut horaire (en %)



Source : Insee, DADS 2009, fichier postes salariés

Lecture : Parmi l'ensemble des salariés âgés de 26 à 35 ans, les femmes ont un salaire brut horaire inférieur de 10 % à celui des hommes. Cette différence se décompose en une partie liée à la situation professionnelle (6,2 %) et une partie non expliquée car à situation professionnelle comparable (3,8 %)

moyenne plus qualifiées que les hommes : elles se retrouvent plus fréquemment dans des postes d'encadrement, tandis que les hommes occupent des postes d'ouvriers à plus de 80 %.

C'est dans les services, notamment dans les activités financières et d'assurance, et dans les autres activités de service, que la composante de l'inégalité expliquée par la structure des emplois est la plus forte. C'est également le cas dans le secteur industriel de la fabrication des équipements électriques et électroniques. Les différences de qualifications en sont le facteur principal, la part des cadres

étant deux à trois fois plus importante pour les emplois occupés par des hommes.

À emploi et donc à niveau de qualification comparable, les femmes sont moins bien payées que les hommes quel que soit le secteur d'activité, et y compris dans la construction. Cet effet est particulièrement marqué dans l'agriculture et les industries agro-alimentaires, mais aussi dans les activités financières et d'assurance, ainsi que dans les autres activités de services où il se combine avec une structure des emplois et des qualifications défavorable aux femmes.

L'origine des écarts de salaires diffère selon la taille et la catégorie juridique de l'employeur. Dans la sphère hospitalière publique, les écarts sont principalement dus à la nature des emplois occupés par les femmes, plus souvent aides soignantes ou infirmières et moins souvent médecins que les hommes. En revanche, dans le secteur privé, l'inégalité reste importante à emploi comparable. La part non expliquée des inégalités de salaires est relativement faible dans le secteur associatif et dans les collectivités territoriales. C'est également le cas dans les grands établissements (300 salariés ou plus) : ces derniers enregistrent en Bretagne les écarts de salaires les plus élevés mais une très grande partie de ces écarts s'explique par des structures d'emploi différentes entre les hommes et les femmes.

### Des écarts plus faibles chez les jeunes

Avant 26 ans, l'écart de salaire horaire est d'à peine 3 % en défaveur des femmes. Il augmente ensuite nettement avec l'âge des salariés. Les deux composantes de l'inégalité (structurelle et inexpliquée) s'accroissent effectivement avec l'âge. La progression de la composante structurelle est liée à l'augmentation avec l'âge de l'écart de qualification entre hommes et femmes. Avant 26 ans,

## Comment estimer l'inégalité salariale ?

Le salaire horaire moyen d'une population peut s'expliquer en fonction des caractéristiques observables de ses salariés, des emplois qu'ils occupent et des établissements qui les emploient. Il peut se résumer, alors, en une équation de salaire qui relie, en général linéairement, le salaire horaire moyen à des variables explicatives, à un résidu près.

Pour une population donnée, cette équation est de la forme suivante :  $\overline{\log(\text{sh})} = \alpha \bar{x} + \varepsilon$  avec

sh le salaire horaire moyen (variable expliquée)  
 $\alpha$  les paramètres estimés par la régression  
 $x$  les caractéristiques des variables explicatives  
 $\varepsilon$  le résidu de la régression

Pour estimer l'inégalité salariale des femmes, on utilise la décomposition de Blinder-Oaxaca. On calcule une équation de salaire pour les hommes et une équation de salaire pour les femmes. Puis on décompose la différence des deux équations en une part expliquée par la structure des variables explicatives et une part non expliquée, qui constitue une estimation de l'inégalité salariale à « caractéristique des salariés et situation professionnelle comparable ». Ainsi :

$$\overline{\log(\text{sh})}^f - \overline{\log(\text{sh})}^h = \underbrace{(\bar{x}^f - \bar{x}^h)}_{\text{Part expliquée}} \alpha^h + \underbrace{(\alpha^f - \alpha^h)}_{\text{Part non expliquée}} \bar{x}^f$$

Mais cette décomposition de Blinder-Oaxaca fournit une estimation imparfaite de l'inégalité salariale. D'une part, les caractéristiques observables dans l'emploi peuvent être influencées par des pratiques discriminatoires à l'embauche du salarié et lors du déroulement de sa carrière. D'autre part, le fichier des DADS, utilisé dans cette étude, contient un nombre limité de variables explicatives des équations de salaire. Certaines variables comme l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise, le niveau et la filière du diplôme, la durée éventuelle d'une interruption de carrière... sont des déterminants importants du salaire mais ne sont pas prises en compte.

Les variables explicatives des équations de salaire horaire prises en compte dans l'étude sont les suivantes :

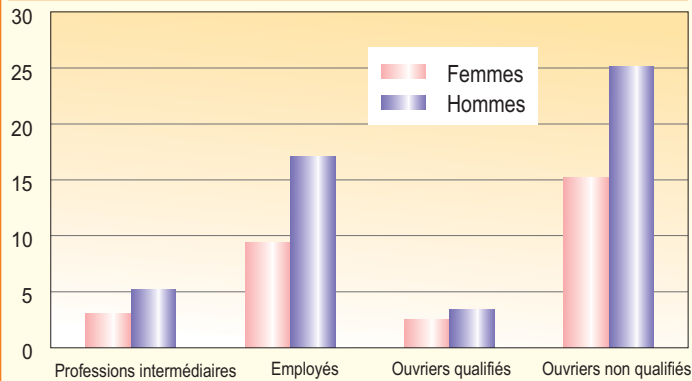
- l'âge du salarié (moins de 26 ans, 26-35, 36-45, 46-55, plus de 55 ans) ;
- la condition d'emploi (intérim, apprentis, emplois aidés, CDD à temps complet, CDD à temps partiel, autres temps partiel, CDI à temps complet, autres) ;
- la qualification (cadres ou chefs d'entreprises, professions intermédiaires, employés, ouvriers qualifiés, ouvriers non qualifiés) ;
- la taille de l'établissement du lieu de travail au 31 décembre (moins de 10, 10-19, 20-49, 50-99, 100-299, 300 salariés ou plus) ;
- le domaine d'emploi (établissements privés, établissements hospitaliers, collectivités territoriales, autres établissements publics ou semi-publics, associations et autres organismes de droits privés) ;
- le secteur d'activité en nomenclature agrégée (A17) de l'établissement du lieu de travail.

## Carrière : les femmes et le plafond de verre

Les caractéristiques structurelles des emplois ne permettent pas d'expliquer l'ensemble du différentiel de salaire observé pour les cadres et les chefs d'entreprises. Sans doute, cette catégorie est-elle trop hétérogène, avec une forte dispersion des salaires, et ne rend pas compte de la diversité des situations rencontrées. On évoque souvent un plafond de verre qui gênerait les femmes dans le déroulement de leur carrière et limiterait leur accès aux postes de décision et à responsabilité, ceux-ci restant encore souvent réservés aux hommes.

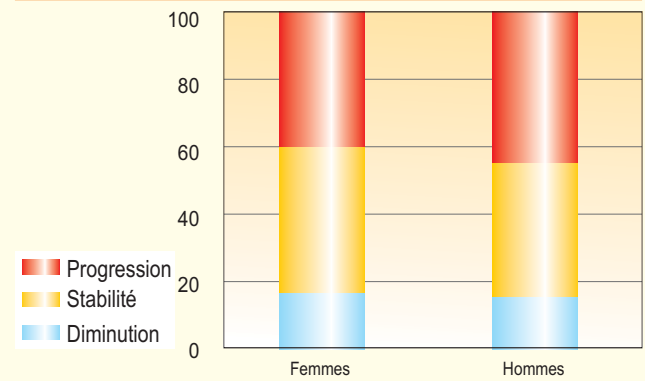
### Moindre accès à la promotion professionnelle et à une augmentation salariale pour les femmes...

Taux de promotion professionnelle sur un an (en %)



Source : Insee, DADS 2007 et 2008

Évolution salariale sur un an (en %)



Source : Insee, DADS 2007 et 2008

Champ : poste principal des salariés, sauf apprentis, stagiaires, emplois aidés, salariés employés par un particulier, fonction publique d'État

### Des femmes moins souvent promues

La promotion professionnelle des femmes est effectivement moins fréquente que celle des hommes, et ce, quelle que soit la catégorie sociale concernée. Classés au bas de la hiérarchie des qualifications, les ouvriers non qualifiés et les employés ont le plus de chance de gravir un échelon supérieur. Or, c'est pour ces deux catégories que l'écart de promotion entre les hommes et les femmes est le plus marqué. Pour les ouvriers non qualifiés, la promotion se fait le plus souvent vers des emplois d'ouvriers qualifiés, emplois traditionnellement peu féminisés. Pour les employés, la promotion s'oriente principalement vers les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises, plus encore pour les femmes que pour les hommes. Les fonctions d'ouvriers qualifiés de l'artisanat, et de techniciens pour les hommes, et les professions intermédiaires de la santé et du travail social pour les femmes constituent également des voies de promotion des employés. Enfin, près de 7,5 % des hommes employés promus deviennent cadres ou chefs d'entreprises, mais cela ne concerne que moins de 6 % des femmes. Moins souvent promues, les femmes ont par ailleurs un risque plus important de descendre dans l'échelle socioprofessionnelle. En 2008, 8,7 % des femmes qui n'étaient pas au bas de l'échelle professionnelle en 2007 avaient ainsi une qualification inférieure à celle qu'elles avaient un an auparavant, alors que cette situation ne concernait que 7,8 % des hommes. La promotion aux postes de cadre et chef d'entreprise reste rare : entre 2007 et 2008, elle a concerné moins de 12 000 salariés en Bretagne, dont 38 % de femmes. Dans sept cas sur dix, ce sont des salariés issus des professions intermédiaires qui accèdent à ce niveau de qualification. Les taux de promotion sont toujours supérieurs pour les hommes, particulièrement pour les salariés issus des professions intermédiaires (5,2 % pour les hommes, contre 3,1 % pour les femmes). Les taux sont moins élevés pour les employés (1,3 % pour les hommes et 0,6 % pour les femmes) et les ouvriers (inférieurs à 0,5 %).

### Les femmes particulièrement pénalisées avant 35 ans en termes de promotion

C'est avant 35 ans, c'est à dire durant les années où les chances de promotions sont les plus fortes, que les femmes en sont le plus exclues. C'est aussi à ces âges que la présence de jeunes enfants, ou son éventualité, peut handicaper les femmes dans leur parcours professionnel. L'écart de promotion entre hommes et femmes va ensuite en diminuant avec l'âge, sans pour autant que l'on constate un rattrapage en faveur des femmes. La promotion n'est donc pas simplement retardée pour les femmes, elle n'a souvent pas lieu. Après 55 ans, les hommes semblent même bénéficier de promotions de fin de carrière alors que la probabilité de promotion pour les femmes reste aussi faible.

### La mobilité favorise moins les femmes

La mobilité encourage la promotion professionnelle. Plus encore que le changement d'établissements au sein d'une même entreprise, le changement d'entreprise est profitable aux salariés en termes de promotion. Les taux de mobilité des hommes et des femmes sont proches : 17 % des hommes contre 17,6 % des femmes ont changé d'entreprises entre 2007 et 2008 et 5,2 % des hommes contre 4,8 % des femmes ont changé d'établissement au sein de la même entreprise. Mais les femmes qui sont mobiles bénéficient moins que leur homologues masculins de promotion. Le même constat s'impose en cas de mobilités géographiques.

La mobilité des salariés n'est pas toujours choisie. Elle peut aussi être subie, par exemple après un licenciement ou lors du suivi du conjoint. Ces mobilités subies semblent plus fréquentes pour les femmes que pour les hommes. En effet, 28 % des femmes qui n'étaient pas en bas de l'échelle professionnelle et qui ont changé d'entreprise, descendent dans cette échelle lors de leur mobilité, quand ce risque, bien que réel, est moindre pour les hommes (22 %).

### Des augmentations salariales moins fréquentes pour les femmes

Si les promotions concernent assez peu de salariés, les progressions de salaire horaire supérieures à 5 % sont nettement plus nombreuses. Et là aussi, les femmes sont défavorisées par rapport aux hommes : 39,8 % d'entre elles en ont bénéficié entre 2007 et 2008, contre 44,6 % des hommes. Ce moindre accès à l'augmentation salariale s'associe par ailleurs à un plus fort risque de perte de salaire. Cumulés sur plusieurs années, ces deux constats expliquent que les écarts de salaires entre les hommes et les femmes vont en s'accroissant avec l'âge des salariés.

la part des cadres est proche de 3 % pour les hommes comme pour les femmes, tandis qu'en fin de carrière, l'écart est très marqué (27 % pour les hommes, 12 % pour les femmes). Deux principaux éléments d'explication peuvent être avancés.

Le premier correspond à un effet de génération : les jeunes femmes sont plus diplômées que leurs aînées et accèdent peut-être plus

facilement aux mêmes emplois que les hommes.

Le second est un effet de carrière : les femmes accèdent moins à la promotion professionnelle que les hommes tout au long de leur vie active, l'effet cumulé étant maximal en fin de carrière. Parallèlement, à situation professionnelle comparable, les inégalités s'accroissent également avec l'âge. La plus

forte fréquence des ruptures d'activité lors de la carrière des femmes et leur moindre ancienneté dans l'entreprise peuvent constituer des éléments objectifs de ces écarts de salaires et ne sont pas pris en compte dans l'étude.

■ Carole Rieu (Insee)  
■ Gwenaël Poirier (Dircecte)

## Quelques définitions

**Salaires brut** : correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, avant toute déduction de cotisations obligatoires (CGS, CRDS). Il est calculé à partir de la base CSG, et intègre l'intéressement, la participation et les indemnités de licenciement.

**La promotion professionnelle ou mobilité ascendante** correspond aux passages suivants :

- Employés ou ouvriers (CS='5\_', '6\_') vers chefs d'entreprise, cadres/professions intellectuelles supérieures, professions intermédiaires (CS='2\_', '3\_', '4\_')
- Professions intermédiaires (CS='4\_') vers chefs d'entreprise, cadres/professions intellectuelles supérieures (CS='2\_', '3\_')
- Ouvriers non qualifiés (CS='67', '68', '69'), agents de surveillance ('53'), employés de commerce ('55'), personnels des services directs aux particuliers ('56') vers ouvriers qualifiés (CS='62', '63', '64', '65'), employés civils et agents de service de la fonction publique ('52'), employés administratifs d'entreprise ('54')

**Mobilité descendante** : mouvements inverses aux mobilités ascendantes

**Mobilité horizontale** : autres cas

**Progression salariale** : lorsque le salaire horaire brut d'une année est supérieur de plus de 5 % à celui de l'année précédente.

**Diminution salariale** : lorsque le salaire horaire brut d'une année est inférieur de plus de 5 % à celui de l'année précédente.

**Stabilité salariale** : lorsque le salaire horaire brut d'une année a augmenté ou diminué de moins de 5 % par rapport à l'année précédente.

## Pour en savoir plus

- Étude sur les pratiques des établissements bretons de 50 salariés et plus en matière d'égalité professionnelle, Dircecte et DRDFE Bretagne (à paraître en octobre).
- [Une photographie du marché du travail en 2009](#), résultats de l'enquête Emploi / Anne Mansuy, Cédric Nouël de la Buzonnière. - Dans : *Insee première* ; n° 1331 (2011, janv.). - 4 p.
- [A Paris, les femmes ont des salaires plus élevés qu'ailleurs mais très inférieurs à ceux des hommes](#) / France-Line Mary-Portas, Emilie Moreau ; Insee Ile-de-France ; Atelier parisien d'urbanisme (Apur). - Dans : *A la page* ; n° 329 (2010, fév.). - 7 p.
- [Inégalités de salaire entre les femmes et les hommes : une estimation pour le secteur privé en Languedoc-Roussillon](#) / Frédéric Autran ; Insee Languedoc-Roussillon ; Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité du Languedoc-Roussillon. - Dans : *Repères synthèse : pour l'économie du Languedoc-Roussillon* ; n° 2 (2009, mars). - 6 p.
- [Le chômage des femmes en Bretagne](#) / Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Bretagne. - Bretagne : DRTEFP, 2009. - 105 p.
- [Les femmes en Bretagne](#) / Nadine Blot-Geoffroy, Véronique Boitard, Françoise Du Teilleul... [et al.] ; Insee Bretagne. - Dans : *Les Dossiers d'Octant* ; n° 50 (2007, mars). - 90 p.
- [L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ?](#) / Dominique Meurs, Sophie Ponthieux ; Insee, Division Conditions de vie des ménages. - Dans : *Économie et Statistique* ; n° 398-399 (2007, mars). - P. 99-129.
- [Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants](#) / Cécile Bourreau-Dubois, Olivier Guillot, Eliane Jankeliowitch-Laval. ; Insee. - 2001. - Dans : *Économie et Statistique*. - n° 349-350 (2001, sept.-oct.). - P. 41-61.
- Insee ([www.insee.fr](http://www.insee.fr))
- Insee Bretagne ([www.insee.fr/fr/regions/bretagne](http://www.insee.fr/fr/regions/bretagne))
- Dircecte Bretagne ([www.drtefp-bretagne.travail.gouv.fr](http://www.drtefp-bretagne.travail.gouv.fr))
- Dares ([www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr))

Directeur de la Publication : Michel Guillemet

Rédacteur en chef : Jean-Marc Lardoux

Composition : Brigitte Cariou

ISSN 2105-1151 - © Insee 2011 - Dépôt légal : 4<sup>e</sup> trimestre 2011

INSEE Bretagne

36, place du Colombier

CS 94439

35044 RENNES Cedex

Pour tout renseignement statistique :  
09 72 72 40 00 (tarification appel local)