

Cahiers du LARJE / Working papers / n° 2015-2

La lente transition de la réussite scolaire à la réussite professionnelle des femmes kanak en Nouvelle-Calédonie

Auteures : Marie Berrah et Catherine Ris

Résumé :

L'objet de cet article est d'explorer le lien entre réussite scolaire, mesurée ici par les caractéristiques du diplôme obtenu, et réussite professionnelle, mesurée ici par l'accès à l'emploi et le type d'emploi occupé, en s'interrogeant sur la combinaison des effets d'origine et de sexe, dans le contexte de la Nouvelle-Calédonie. Si leur réussite scolaire dépasse largement celles des hommes, le positionnement lent, récent et encore faible des femmes kanak sur le marché du travail montre un rattrapage favorable mais plus timide de ces dernières par rapport aux hommes kanak. Ses conclusions, également mises en évidence dans les études menées sur d'autres territoires, démontrent que le cumul de plusieurs facteurs de discrimination ne conduit pas nécessairement à une stricte addition des pénalités.

Mots Clés : Inégalités ethniques, inégalités de genre, réussite scolaire, insertion

Septembre 2015

Cet article a bénéficié des relectures de Samuel Gorhouna et Carine David.

La lente transition de la réussite scolaire à la réussite professionnelle des femmes kanak en Nouvelle-Calédonie

Marie Berrah

LARJE, Université de la Nouvelle-
Calédonie
B.P. R4 98 851 Nouméa
(00687) 276 105
marieberrah@laposte.net

Catherine Ris

LARJE, Université de la Nouvelle-
Calédonie
B.P. R4 98 851 Nouméa
(687) 290 350
Catherine.ris@univ-nc.nc

Introduction

Petite économie insulaire du Pacifique Sud, la Nouvelle-Calédonie se distingue dans l'ensemble de l'outre-mer français, et plus encore en Océanie insulaire, par un niveau de vie et de développement humain élevé. Les dix dernières années ont été marquées par un progrès économique et social important, notamment grâce aux effets induits des investissements réalisés dans l'exploitation du nickel, ressource naturelle constituant la principale richesse de l'île. La société calédonienne est cependant marquée par de fortes inégalités, qu'elles soient d'origine sociale, géographique ou ethnique. Comme les grands pays voisins ayant connu des colonisations humaines comparables (Australie et Nouvelle-Zélande en particulier), la Nouvelle-Calédonie se caractérise par une grande hétérogénéité culturelle : les communautés océaniques représentent environ 57 % de la population, contre 34 % pour la communauté européenne et 4,5 % pour la communauté asiatique.

Partant de ce constat, le rééquilibrage du territoire, la répartition plus équitable des ressources, des chances et des pouvoirs entre les communautés, apparaît alors comme un impératif tant politique qu'économique et social. Conformément aux Accords de Matignon et de Nouméa, pour poursuivre le rééquilibrage et l'accession des Kanak, peuple autochtone, aux responsabilités dans tous les secteurs d'activités, c'est dans le domaine de l'emploi et de la formation que les politiques de réduction des inégalités sont les plus visibles. Des mesures de discrimination positive ont ainsi été mises en place dans l'accès aux formations (programmes de formation réservés) et à l'emploi (protection de l'emploi local).

Au regard de l'abondante littérature internationale consacrée à l'analyse des inégalités ethniques (Fryer, 2010a), la situation calédonienne a été peu examinée, alors même que ce territoire est un terrain d'analyse riche et original. La Nouvelle-Calédonie fait en effet exception dans l'espace français dans le recueil officiel de statistiques ethniques (via les recensements de sa population). Cette question a cependant été soulevée récemment en raison de l'actualité politique et sociale et de la mise à disposition de nouvelles sources statistiques. Hadj *et al.* (2012) et Ris (2014) analysent respectivement l'évolution des inégalités ethniques devant l'école et dans l'accès à l'emploi. En Nouvelle-Calédonie, comme partout ailleurs, les carences matérielles liées à la pauvreté durant l'enfance constituent un obstacle à la réussite scolaire et à l'obtention d'un diplôme. Mais, au-delà des déterminants socio-économiques sur la scolarité, les distinctions communautaires continuent chez les jeunes de structurer les inégalités face à l'école. Bien que le niveau de qualification de la population calédonienne ait fortement progressé en 20 ans pour toutes les communautés, les inégalités demeurent

importantes : en 2009, les non-Kanak ont presque dix fois plus de chances d'obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur que les Kanak. Au-delà de la question de la réussite scolaire, les inégalités dans l'acquisition de qualifications ont évidemment un impact sur l'insertion sur le marché du travail et en particulier sur la constitution des élites de la société (Thélot et Vallet, 2000). Réussir à l'école est devenu une condition quasi nécessaire à l'accès à l'emploi. Conséquence directe des inégalités dans l'acquisition des diplômes, en 2009, on observe que 66 % des non-Kanak de 15 à 64 ans ont un emploi, contre 45 % des Kanak. Gorohouna (2011) montre que, en moyenne, sur un échantillon de 1 600 jeunes (18-30 ans) de la province Nord, les jeunes Kanak ont un revenu moyen inférieur de 43 % à celui des non-Kanak et que 67 % des inégalités totales de revenus sont dues aux différences de caractéristiques observées.

A la dimension ethnique s'ajoute la dimension de genre. On constate que, partout dans le monde, la réussite scolaire des filles a progressé, le niveau moyen d'éducation des femmes a dépassé celui des hommes et continue de progresser. Cependant, la répercussion de cette évolution sur la réussite professionnelle des femmes et en particulier sur la répartition des femmes et des hommes par emploi apparaît modeste.

Dans leurs études consacrées à l'analyse des discriminations sur le marché du travail calédonien, Gorohouna et Ris (2013) analysent l'évolution de l'impact du genre et de l'origine ethnique sur l'accès aux diplômes et à l'emploi. Ils mettent en évidence que la « pénalité » associée au sexe est bien plus forte que celle associée à l'origine. L'évolution récente, en termes de réussite scolaire et d'accès à l'emploi, a donc été beaucoup plus favorable aux femmes qu'aux hommes. Il semble exister sur le marché du travail calédonien une dynamique propre aux femmes Kanak. Existe-t-il pour les femmes kanak un désavantage réduit ou accru dans l'accès aux emplois, et en particulier aux emplois les plus qualifiés, par rapport aux autres groupes d'origine et de sexe?

Cet article se propose d'explorer le lien entre réussite scolaire (mesurée par les caractéristiques du diplôme obtenu) et réussite professionnelle (mesurée par l'accès à l'emploi et le type d'emploi occupé) en s'interrogeant sur la combinaison des effets d'origine et de sexe, dans le contexte de la Nouvelle-Calédonie. Les données des recensements de la population calédonienne nous permettent d'analyser l'évolution de la situation au regard de la réussite scolaire et de la réussite professionnelle entre 1996 et 2009, et cela en identifiant l'origine ethnique.

Dans un premier temps, nous reviendrons sur les tendances de l'évolution de la réussite scolaire et professionnelle des femmes issues de groupes minoritaires en France métropolitaine afin d'identifier les principales caractéristiques de leur trajectoire. Puis, nous nous attacherons à examiner l'évolution de l'accès aux diplômes et aux emplois en Nouvelle-Calédonie en examinant l'évolution du lien entre origine, genre, destinée scolaire et trajectoire professionnelle.

1. Réussite scolaire et réussite professionnelle des femmes

Les gouvernements européens se sont entendus au Sommet de Lisbonne de 2000, pour promouvoir une société et une économie accordant un rôle croissant au développement des connaissances. Le Conseil Européen a demandé que l'accent soit mis sur l'égalité entre femmes et hommes. Sur l'ensemble des indicateurs définissant les objectifs de cette politique, quel que soit le pays de l'Union européenne, les femmes se positionnent mieux que les hommes sauf pour les diplômés de l'enseignement supérieur en mathématiques, sciences et technologie où elles sont minoritaires. En France, en 2011, 52,3 % des titulaires du bac sont des femmes avec des taux de réussite plus importants que les hommes pour chaque filière. Elles ont également des parcours scolaires plus long.

Ainsi pour les élèves entrés en 6ème en 1995, parmi ceux sortis du système scolaire en 2011 :

- 9,5% des filles ont quitté le système scolaire sans aucun diplôme contre 16% des garçons,
- 13% des filles ont un CAP-BEP contre 18,8% pour les garçons
- 21,8% des filles avaient un bac + 4 contre 10,3% des garçons.

Les filles sont généralement plus diplômées que les hommes. On retrouve les mêmes conclusions sur les années précédentes car en moyenne en 2008, 2009 et 2010, 30% des filles sorties du système éducatif en France métropolitaine sont titulaires d'une licence ou d'un diplôme supérieur contre 24% des garçons.

Toutefois leur choix d'orientation scolaire les pénalise. En effet, en classe de seconde, les filles privilégient les options générales, les garçons les options technologiques. En première, elles vont davantage en séries économique et sociale (ES) et littéraire (L), les garçons en séries scientifique (S) et sciences et technologies industrielles (STI). Ceci explique qu'en 2010, 76% des licenciés en lettres, langues et sciences humaines sont des femmes (contre 43% de femmes en sciences). Elles représentent 57% des diplômés d'un doctorat en lettres, langues et sciences humaines (contre 38% en sciences).

Cette réussite scolaire relativement récente ne semble pas encore s'être traduite sur le marché du travail. En 2012, en métropole, 25,8 millions de personnes ont un travail (dont 47,67% de femmes).

Sur les 12,3 millions de femmes qui travaillent :

- 45.53% sont des employées (soit plus des trois quarts de cette catégorie socioprofessionnelle) ;
- 33,0 % des ouvrières non qualifiées (soit 4,9% des effectifs de cette catégorie). Ce qui est logiquement rattachée au fait qu'elles soient moins nombreuses à s'orienter vers des CAP/BEP (cf. 1.1) ;
- 11,8 % des ouvrières qualifiées (soit 3,4% des effectifs de cette catégorie) ;
- 25% occupent des professions intermédiaires (soit 51,2 % des effectifs de cette catégorie).
- 13,6% seulement sont cadres (soit 40,2% des effectifs de cette catégorie). La part des femmes progresse cependant parmi les cadres (+ 3,1 points depuis 2005)

Si on s'intéresse aux secteurs d'activités où elles sont recrutées, on retrouve un lien avec leur orientation scolaire puisque en 2012 dans le secteur tertiaire, 55,1 % des emplois sont occupés par des femmes contre 30,30 % dans l'agriculture, 28,80% dans l'industrie et 10,4% dans la construction. La part des femmes augmente régulièrement dans le secteur tertiaire depuis 1970 ; depuis 1987, elles occupent la majorité des emplois de ce secteur. Ces dernières sont notamment majoritaires en 2012 dans le secteur de la finance, de l'assurance et de l'immobilier et représentent plus des deux tiers des effectifs dans l'administration publique, l'éducation, la santé et l'action sociale.

On compte plus de 95 % de femmes dans trois métiers peu qualifiés de services aux particuliers (assistantes maternelles, aides à domicile, employées de maison), ainsi que chez les secrétaires. Les métiers d'infirmiers et d'aides-soignants comptent aussi près de 90 % de femmes.

Même si les autres formes d'emploi plus précaire et/ou moins protecteur que le CDI sont moins courantes sur le marché du travail (les contrats à durée déterminée (CDD) concernent 9,6 % des salariés en emploi, l'intérim 2,2 % et l'apprentissage 1,7 %), 10,6% des femmes en activité occupent des emplois à durée déterminée contre seulement 6,5% des hommes.

En 2012, le taux de chômage des hommes (9,7%) reste légèrement inférieur à celui des femmes (10%) mais s'en est considérablement rapproché ; la dégradation récente de l'emploi

affectant davantage des secteurs fortement masculins tels que l'intérim, l'industrie et la construction.

Comme nous l'avons vu, les origines de la persistance des inégalités professionnelles entre hommes et femmes sont nombreuses: les filières de formation suivies sont encore différentes (les garçons investissant les cursus qui donnent accès aux postes les plus valorisés socialement et les mieux rémunérés), les femmes continuent de porter le poids des tâches domestiques, tels que la garde des enfants et les travaux ménagers, et la culture du milieu du travail n'encourage pas toujours la conjugaison de la maternité et de l'emploi. Villeval (2012) explique également ces inégalités par la moindre préférence des femmes pour la compétition.

2. A la dimension de genre, s'ajoute la dimension ethnique

La question de la discrimination ethnique et de genre sur le marché du travail a fait l'objet d'une vaste littérature, notamment dans les pays anglo-saxons (voir Altonji et Blank (1999) pour une revue des principales études économétriques consacrées à la mesure des discriminations).

Existe-t-il pour les femmes issues de minorités un désavantage réduit ou accru dans l'accès à l'emploi par rapport aux autres groupes d'origine et de sexe, une fois prises en compte les caractéristiques observables? Comme le notent Meurs et Pailhé (2010), cette question s'inscrit dans la problématique des discriminations multiples mise en avant par la Commission européenne, dans lesquelles « plusieurs motifs agissent et interagissent d'une manière telle qu'ils sont inséparables ». Si les études examinant les interactions entre genre et ethnie dans la détermination des salaires et les écarts en résultant sont nombreuses, relativement peu de travaux ont tenté de croiser les facteurs de genre et d'origine pour mesurer l'impact de ces variables sur l'accès à l'emploi. Darity et Mason (1998) présentent une revue de la littérature internationale sur la discrimination d'une part ethnique et d'une part de genre, mais sans présenter de résultats de « l'effet cumulé ». En plus des différences possibles de répartition des deux sexes dans l'emploi selon l'origine, les femmes issues de minorités peuvent ne pas être soumises aux mêmes difficultés d'insertion professionnelle que les hommes issus de ces mêmes minorités. Il est en effet souvent observé des caractéristiques individuelles entre les sexes qui conduisent à des possibilités d'insertion différentes sur le marché du travail. Ponthieux et Meurs (2004) montrent que si les situations sont très différentes d'un pays à l'autre, le rôle des qualifications et du secteur des emplois jouent un grand rôle dans les écarts de rendements de capital humain observés entre hommes et femmes. Dans le cas de la France, par exemple, les femmes issues de l'immigration maghrébine se distinguent des hommes de même origine par des trajectoires scolaires plus longues et complètes que celles des hommes (Brinbaum et Kieffer, 2009). Elles paraissent bénéficier d'une meilleure image parmi les employeurs et ont moins de sentiment de discrimination que les hommes (Beauchemin et al., 2010). Pour Meurs et Pailhé (2010), ces deux facteurs, l'un « objectif », l'autre « subjectif » devraient réduire les barrières à l'emploi par rapport à leurs homologues masculins de même origine. A partir d'enquêtes différentes, Dupray et Moullet (2004) observent que les femmes d'origine maghrébine sont légèrement moins discriminées que leurs homologues masculins dans l'accès à l'emploi. Meurs et Pailhé (2010) ont les mêmes conclusions à partir de l'enquête FQP (Formation Qualification Professionnelle): l'écart de probabilité d'emploi pour les descendantes du Maghreb est plus élevé que celui des natives. Face à ces difficultés sur le marché du travail, il semble qu'une stratégie adoptée par les femmes d'origine maghrébine soit la poursuite des études. Ceci peut illustrer une volonté d'ascension sociale par rapport à leurs parents et une stratégie d'investissement en capital humain pour contrebalancer les effets négatifs liés à la seule origine (Meurs et Pailhé, 2010). Sur les données françaises, il apparaît

donc que les conclusions divergent selon les champs étudiés et les méthodes utilisées. Il en est de même aux USA. Chez Fryer, Pager et Spenkuch (2011), les estimations de l'écart salarial entre noirs et blancs sont plus élevées pour les femmes. McCall (2001) montre que les différences salariales sont généralement plus marquées entre les groupes ethniques qu'entre hommes et femmes.

Les mécanismes de discrimination peuvent emprunter trois voies. Tout d'abord, la ségrégation professionnelle, selon laquelle la population discriminée se trouve concentrée dans des emplois dont les conditions de travail et de salaire sont plutôt défavorables ; la discrimination est alors liée à l'accès à l'emploi et ensuite à l'affectation aux différentes catégories d'emplois. Ensuite, la discrimination salariale qui correspond à une valorisation différenciée des caractéristiques productives observées des individus. Enfin, l'existence de différences d'opportunité de formation continue et de promotion des individus selon leur origine ou leur sexe. Ainsi, une discrimination salariale faible peut être accompagnée d'une forte discrimination à l'embauche, laquelle est souvent plus difficile à détecter.

3. Le contexte calédonien

La situation de la Nouvelle-Calédonie se distingue de celle de la France et de la plupart des pays occidentaux en ce que les ethnies discriminées ne sont pas celles issues de l'immigration. C'est bien du contraire qu'il s'agit : la Nouvelle-Calédonie a été une terre d'immigration et les inégalités observées existent à l'avantage des immigrants et au détriment du peuple autochtone. C'est en cela qu'elle se rapproche de ses voisins anglo-saxons de la région (Australie et Nouvelle-Zélande). Cependant, le groupe discriminé ici n'est pas un groupe minoritaire ; la population autochtone kanak est la plus importante (les Kanak représentent 40 % de la population calédonienne en 2009).

En Nouvelle-Calédonie comme ailleurs, les filles réussissent mieux que les garçons à l'école. Lors de la session 2013, 3 344 élèves étaient inscrits en terminale dont 53% de femmes. Parmi les élèves inscrits en terminale, on retrouve une surreprésentation des femmes dans deux filières– prédominance dans la série générale (58% de femmes) et la série technologique (56% de femmes) – et un équilibre proche dans la filière professionnelle.

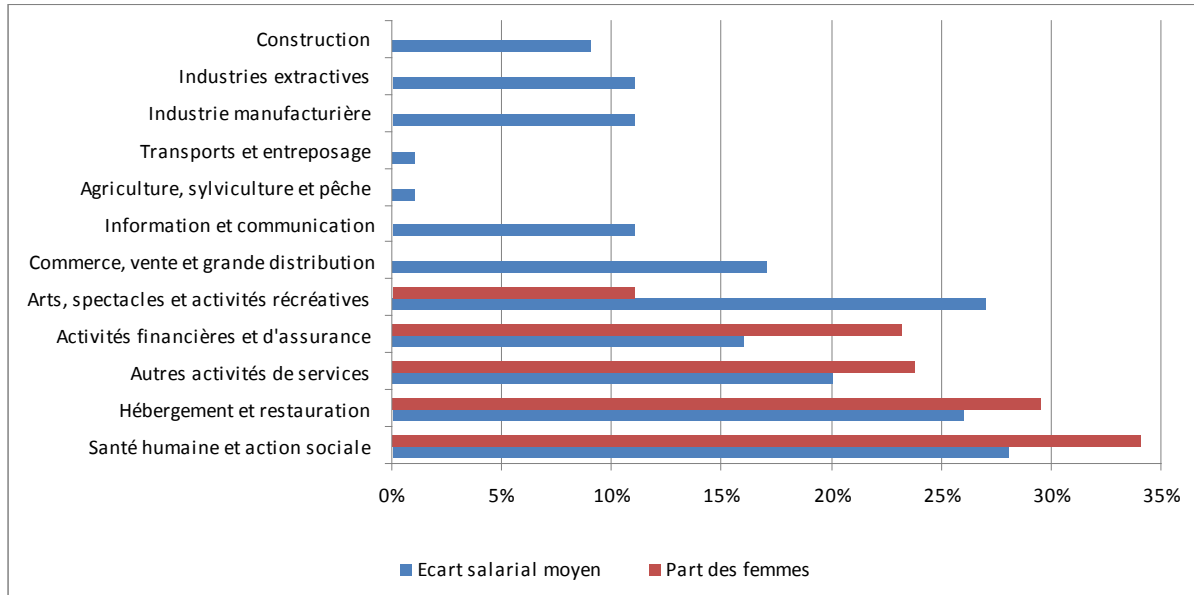
Comme leurs homologues en France métropolitaine, et malgré de meilleurs résultats au baccalauréat, les calédoniennes continuent d'être orientées de façon marquée vers certaines filières. Elles sont aussi plus diplômées que les hommes. En 2013, 30% des femmes en emploi sont titulaires de diplômes de type Bac ou Bac+2 contre 20% des hommes.

Le nombre de salariés a fortement augmenté entre 2005 et 2012 (+29%) et le nombre de femmes salariées a progressé plus rapidement que celui des hommes (+44% contre +22% pour les hommes). Malgré ces évolutions positives, la part des femmes dans la population salariée demeure inférieure à celle des hommes et ce en dépit d'une augmentation de 4 points entre 2005 et 2012 (passant de 41% à 45%). Les femmes sont présentes dans tous les secteurs d'activité mais des disparités importantes existent d'un secteur à l'autre. La répartition des femmes par secteur d'activité permet de dégager trois grands groupes, selon que les femmes sont : « majoritaires » : il s'agit principalement de la santé, du tourisme, de l'enseignement des services et des banques et assurances ; « en équilibre » : Administration publique, commerce, secteur de la communication et de l'information; « minoritaires » : les secteurs de l'agriculture, des transports, de la mine et du BTP.

Elles sont ainsi majoritaires dans 8 secteurs d'activité (sur 20) qui totalisent moins d'un tiers des emplois salariés en Nouvelle-Calédonie (30,74%). Leur orientation scolaire les amènerait donc à se positionner majoritairement dans les secteurs d'activités potentiellement moins recruteurs de qualifications en Nouvelle-Calédonie.

Les évolutions vers les postes d'encadrement où les contrats sont les plus rémunérateurs et protecteurs sont plus rares. En effet, moins d'un poste de cadre sur 3 est occupé par une femme (28% des femmes sont cadres) en 2011. De plus, c'est dans les secteurs qui concentrent le plus de femmes que les écarts de salaires entre hommes et femmes sont les plus élevés.

Graphique 1. Ecart de salaires moyens entre femmes et hommes et poids des femmes dans les secteurs d'activité



Source : IDC-NC, Etude prospective Emploi – Formation 2013, Unité : %

En 2013, la durée de travail des salariés montre une prédominance du temps partiel chez les femmes (16%) contre 6% chez les hommes même si la répartition selon la nature des contrats de travail est très proche entre hommes et femmes (avec 61% en CDI et 21% de fonctionnaires pour les femmes contre respectivement 64% et 11% pour les hommes).

Il apparaît donc que si la part des femmes dans les effectifs salariés tend à rejoindre celle des hommes, la distinction par catégories d'emplois, secteurs, fait apparaître de grandes disparités ; elles sont majoritaires dans les emplois à temps partiel, les postes de direction sont peu féminisés, le salaire des femmes est en moyenne inférieur d'au moins 11% à celui de leurs homologues masculins et le différentiel augmente avec la catégorie de l'emploi.

4. Réussite scolaire et participation des femmes kanak au marché du travail calédonien

Le recours aux statistiques ethniques n'est pas jugé contraire au principe d'égalité pour de nombreux États occidentaux, tels que la Grande-Bretagne, les États du Nord de l'Europe, du Nord de l'Amérique, qui utilisent largement, et depuis plus d'un siècle pour certains, cet outil pour mettre en œuvre des politiques publiques de réduction des inégalités à l'égard des minorités. Il en va différemment en France, où la conception républicaine du principe d'égalité constitue le principal obstacle au recours aux statistiques ethniques. Cependant, « l'intérêt public » motive une dérogation à la loi Informatique et liberté de 1978 qui énonce une interdiction de principe sur le traitement statistique des données sensibles (David, 2011). C'est le cas en Nouvelle-Calédonie, où les neuf recensements effectués sur le territoire depuis la seconde guerre mondiale (sauf celui de 2004) ont tous identifié la communauté d'appartenance. La nature des informations contenues dans les recensements de la population calédonienne permet donc un traitement tout à fait original dans l'espace républicain français. En effet, si dans les pays anglo-saxons, les études mesurant l'évolution des inégalités ethniques sont nombreuses, en France, du fait de la limitation de l'utilisation des données ethniques, cette dimension est presque toujours absente des études. Dans tout ce qui suit, quand cela est possible, les résultats sont donc présentés selon la distinction Kanak / non-Kanak.

De façon générale, nous observons lors des 20 dernières années, un allongement de la durée des études et une augmentation importante du niveau de formation de toute la population calédonienne. Notons en particulier que la population sans diplôme a été divisée par deux. Parmi les 20-40 ans, la part des diplômés du baccalauréat ou de l'enseignement supérieur a doublé entre 1996 et 2009 passant de 21 % à 41 %. On observe également qu'à toutes les dates, la distribution de la population Kanak au sein des différents niveaux de diplômes diffère de celle des non-Kanak ; les Kanak sont toujours moins diplômés que les non-Kanak. En 2009, les Kanak sont toujours surreprésentés parmi les non diplômés (57 % des non diplômés sont Kanak) et sous-représentés parmi les diplômés de l'enseignement supérieur (5 % des diplômés du supérieur sont Kanak). Au sein de la communauté Kanak, si l'accès aux diplômes des niveaux les plus élevés est encore réservé à une petite élite (3 % des Kanak sont diplômés du supérieur), la répartition selon le niveau de diplôme a considérablement évolué en 20 ans.

Nous observons également que les femmes sont plus diplômées et font des études plus longues que les hommes. Ceci est encore plus vrai pour la génération des 20-30 ans. Cette tendance se retrouve également en comparant les niveaux de diplômes des femmes kanak et des hommes kanak. On constate ainsi un rattrapage des femmes kanak sur les hommes kanak en 1^{er} et 2^{ème} cycle universitaire: en 1996, 0,45% des femmes kanak de 20-30 ans avaient un diplôme de 1^{er} cycle contre 0,82% pour les hommes alors qu'en 2009 elles sont 4,53% contre 2,57% pour les hommes kanak. Toutefois les femmes kanak restent nettement moins diplômées que les femmes non-kanak. Cet écart se creuse d'autant plus que les études se prolongent après le baccalauréat.

Tableau 1. Diplômes obtenus selon le sexe et l'origine

En %

	CEP		BEPC		BEP CAP		BAC techn et Pro		BAC général		Sup. 1ere cycle		Sup. 2eme cycle	
	1996	2009	1996	2009	1996	2009	1996	2009	1996	2009	1996	2009	1996	2009
Hommes 15-64 ans	10	7	8	13	22	25	4	6	4	8	4	7	6	9
Hommes 20-30 ans	4	1	9	12	29	31	6	11	4	10	5	8	4	6
Hommes Non Kanak 15-64 ans	10	5	8	12	25	23	6	8	6	10	6	10	10	13
Hommes Non Kanak 20-30 ans	4	1	8	9	32	25	9	15	6	13	8	13	7	11
Hommes Kanak 15-64 ans	10	8	7	15	18	27	1	4	1	4	1	2	1	1
Hommes Kanak 20-30 ans	4	2	11	14	24	37	2	8	2	6	1	3	0	1
Femmes 15-64 ans	11	7	10	15	17	20	4	7	6	10	5	9	4	8
Femmes 20-30 ans	5	1	12	12	25	24	6	15	7	14	5	12	4	9
Femmes Non Kanak 15-64 ans	13	6	11	14	19	18	5	8	9	13	7	13	7	13
Femmes Non Kanak 20-30 ans	5	1	11	9	27	16	9	16	10	17	8	18	6	15
Femmes Kanak 15-64 ans	10	9	8	17	13	22	1	6	1	6	0	2	0	1
Femmes Kanak 20-30 ans	5	1	13	16	22	32	3	14	3	11	0	5	0	2
Ensemble 15-64 ans	11	7	9	14	20	22	4	7	5	9	4	8	5	8
Ensemble 20-30 ans	5	1	10	12	27	27	6	13	6	12	5	10	4	7

Lecture : 10,24 % des hommes Kanak de 15-64 ans déclarent avoir au plus le CEP lors du RP de 1996

Champ : population des 15-64 ans et des 20-30 ans, hors études en cours

Source : ISEE, Recensements 1996 et 2009.

Afin d'évaluer si cette massification de l'école s'est accompagnée d'une réduction du lien entre origine ethnique, sexe et destinée scolaire, les rapports des chances relatives pour l'accès aux différents niveaux de diplôme ont été calculés (tableau 2).

Tableau 2. Évolution des rapports des chances relatives non-Kanak / Kanak et hommes / femmes dans l'accès aux diplômes

	1996		2009	
	Plus de 15 ans	20-30 ans	Plus de 15 ans	20-30 ans
Rapport des chances relatives non-Kanak / Kanak				
Diplômes (tous diplômes)	4,3	3,5	3	2,6
Baccalauréat (toutes séries)	9,6	7	5,2	4,2
Baccalauréat technologique et professionnel	4,4	3,3	1,5	1,4
Baccalauréat général	11,7	8,6	6,6	4,7
Diplômes de l'enseignement supérieur	17,6	15,5	9,8	7,6
Rapport des chances relatives Hommes / Femmes				
Diplômes (tous diplômes)	1,1	0,9	0,9	0,6
Baccalauréat (toutes séries)	0,8	0,7	0,8	0,7
Baccalauréat technologique et professionnel	1,1	0,9	0,9	0,7
Baccalauréat général	0,7	0,6	0,8	0,7
Diplômes de l'enseignement supérieur	1,2	1,1	0,9	0,7
Rapport des chances relatives Femmes non-Kanak / Femmes Kanak				
Diplômes (tous diplômes)	4,9	3,7	3,1	2,4
Baccalauréat (toutes séries)	6,0	3,9	1,8	1,4
Baccalauréat technologique et professionnel	4,1	3,1	1,3	1,1
Baccalauréat général	7,0	4,3	2,3	1,6
Diplômes de l'enseignement supérieur	23,5	22,8	9,6	7,1
Rapport des chances relatives Hommes Kanak / Femmes Kanak				
Diplômes (tous diplômes)	1,3	0,9	0,9	0,5
Baccalauréat (toutes séries)	0,9	0,8	0,6	0,5
Baccalauréat technologique et professionnel	1,0	0,8	0,7	0,5
Baccalauréat général	0,9	0,3	0,6	0,5
Diplômes de l'enseignement supérieur	2,2	1,6	0,8	0,5

Lecture : en 1996, un non Kanak de plus de 15 ans a 4,3 fois plus de chances qu'un Kanak d'être titulaire d'un diplôme (quel qu'il soit).

Champ : population âgée de plus de 15 ans ou de 20-30 ans, hors élèves et étudiants.

Source : ISEE, Recensements 1996 et 2009.

Ces résultats confirment une certaine démocratisation de l'accès aux diplômes : les rapports de chances relatives baissent entre 1996 et 2009. L'avancée est encore plus spectaculaire en réduisant l'analyse aux niveaux de diplôme élevés : en 1996, tous âges confondus, un non-Kanak avait 17,6 fois plus de chances d'avoir décroché un diplôme du supérieur, en 2009 ce rapport est de 9,8. L'impact de l'origine est croissant avec le niveau de diplôme. En 2009, parmi les 20-30 ans, l'écart conditionnel est de 1 à 2,6 si on considère l'accès à n'importe quel type de diplôme et il est de 1 à 7,6 pour les diplômes du supérieur. L'écart est également plus fort dans le cas du baccalauréat général que dans le cas du baccalauréat technologique. L'apparente réduction des inégalités est donc à relativiser lorsque l'analyse est menée pour une définition plus précise des diplômes. On observe ainsi en Nouvelle-Calédonie, comme en France, un déplacement des inégalités, qui ne se situent plus aujourd'hui dans l'accès au baccalauréat, mais se placent sur l'hétérogénéité des types de baccalauréat; les Kanak sont essentiellement titulaires d'un baccalauréat technologique ou professionnel, les non-Kanak sont essentiellement titulaires d'un baccalauréat général. Ceci limite la portée de la démocratisation de l'enseignement, puisque les débouchés ne dépendent pas seulement du niveau de diplôme, mais également du type de filière suivie.

Les inégalités liées à l'origine apparaissent bien plus importantes que les inégalités liées au sexe. Comme nous l'avons vu ci-dessous, les femmes étant plus diplômées que les hommes, les rapports des chances relatives sont à leur avantage.

Directement liés aux niveaux de diplôme, l'inactivité et le chômage sont nettement plus fréquents chez les Kanak (tableau 3). L'écart des taux d'emploi entre Kanak et non-Kanak est toujours de 21 points en 2009. Notons qu'au sein même de la communauté kanak, il demeure des profondes disparités. Ainsi, le taux d'emploi est beaucoup plus faible pour les Kanak en tribu que pour ceux vivant hors tribu (37% contre 54%). Comme le souligne l'Isee (2011), « la faiblesse de l'offre d'emploi en brousse, l'éloignement entre les bassins d'emploi et certaines tribus ainsi que les difficultés logistiques de transport constituent de réels freins pour rejoindre le marché du travail ».

Tableau 3. Position sur le marché du travail selon le sexe et l'origine

	Hommes		Femmes	
	1996	2009	1996	2009
Actifs occupés				
Kanak 15-64 ans	43	50	17	41
Kanak 20-30 ans	38	51	26	43
Non Kanak 15-64 ans	70	74	29	59
non Kanak 20-30 ans	69	80	52	65
Chômeurs				
Kanak 15-64 ans	20	17	10	16
Kanak 20-30 ans	33	27	30	9
Non Kanak 15-64 ans	7	4	5	6
Non Kanak 20-30 ans	14	7	17	10
Inactifs, hors poursuite d'études				
Kanak 15-64 ans	24	19	29	29
Kanak 20-30 ans	23	16	39	21
Non Kanak 15-64 ans	12	12	18	24
Non Kanak 20-30 an	11	5	22	13
Poursuite d'études				
Kanak 15-64 ans	13	13	8	15
Kanak 20-30 ans	5	6	5	27
Non Kanak 15-64 ans	11	10	8	12
Non Kanak 20-30 ans	7	8	9	12

Lecture : 43 % des hommes Kanak se déclarent actifs occupés dans le RP de 1996.

Champ : population âgée de plus de 15 ans ou de 20-30 ans, hors élèves et étudiants.

Source : ISEE, Recensements 1996 et 2009.

Les non-Kanak composent les ¾ des actifs occupés en 1996 aussi bien pour les hommes que les femmes. Même si leur poids a baissé, ils continuent à composer l'essentiel des actifs en 2009. La situation sur le marché de l'emploi semble s'être améliorée pour les Kanak entre 1996 et 2009 aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Parmi les femmes inactives, les femmes kanak de 15-64 ans le sont moins que les femmes non kanak. Ce qui n'est pas le cas dans la tranche d'âge 20-30 ans. Ce qui supposerait que l'arrivée d'un enfant, plus fréquente sur cette tranche d'âge, peut amener plus souvent une femme kanak à renoncer temporairement à son emploi. Les non-kanak composent la majorité des salariés du privé et

du public en 2009. On notera également que les femmes kanak sont plus présentes que les hommes kanak dans le secteur public.

Selon leur ethnie, les calédoniens sont inégalement répartis au sein des catégories socioprofessionnelles (Ris, 2014). Les Kanak occupent le plus souvent des emplois peu qualifiés. En effet, la structure de l'emploi des Kanak reste très fortement marquée par leur surreprésentation parmi les employés et les ouvriers (trois quarts d'entre eux sont ouvriers ou employés, contre moins de la moitié pour les non-Kanak). À l'inverse, leur accession aux postes d'encadrement demeure limitée. En 2009, on dénombre à peine un millier de cadres kanak. Les emplois de cadres concernent quatre fois plus souvent les non-Kanak (13%) que les Kanak (3%). Les professions intermédiaires sont occupées à 30% par les Kanak. La distribution au sein des CSP a peu évolué entre 1996 et 2009. Chez les Kanak, la part des employés et ouvriers a augmenté alors qu'elle baissait chez les non-Kanak à la faveur des professions intermédiaires et supérieures. Néanmoins, dans ce domaine également, la situation évolue favorablement : le nombre de Kanak occupant des fonctions d'encadrement a été multiplié par 7 en vingt ans (Isee, 2011).

Afin d'approfondir l'analyse et de mieux mesurer l'évolution des inégalités dans l'accès aux emplois, des rapports des chances relatives d'accès à l'emploi ont été calculés (tableau 4).

Tableau 4. Évolution des rapports des chances relatives dans l'accès à l'emploi

	1996		2009	
	Plus de 15 ans	20-30 ans	Plus de 15 ans	20-30 ans
Rapport des chances relatives Hommes non-Kanak / Hommes Kanak	3,0	3,6	2,8	3,8
Rapport des chances relatives Femmes non-Kanak / Femmes Kanak	2,0	3,1	1,8	2,4
Rapport des chances relatives Hommes Kanak / Femmes Kanak	3,8	1,7	1,5	1,4

Lecture : en 2009, un homme non Kanak âgé de 15 à 64 ans a 2,8 fois plus de chances qu'un homme Kanak d'être actif occupé.

Champs : population active des 15-64 ans ou des 20-30 ans.

Source : ISEE, Recensements 1996 et 2009.

On observe une persistance des inégalités d'accès à l'emploi. Les rapports de chances d'accès à l'emploi (quel qu'il soit) ont peu évolué entre 1996 et 2009. Ces inégalités sont encore plus fortes au sein de la génération des 20-30 ans : en 2009, un jeune homme non kanak a 3,8 fois plus de chances qu'un jeune kanak d'être en emploi. Les inégalités d'accès à l'emploi sont plus fortes entre hommes kanak et non-kanak qu'entre femmes kanak et non-kanak.

Gorohouna et Ris (2013) analysent l'évolution de l'impact du genre et de l'origine ethnique sur l'accès à l'emploi. Ils mettent en évidence que la « pénalité » associée au sexe est bien plus forte que celle associée à l'origine. En 2009, toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont une probabilité d'emploi inférieure de 14.8 points. Cet écart entre hommes et femmes est plus marqué au sein de la population non Kanak que de la population Kanak. Il apparaît également que les écarts de probabilité d'emploi entre Kanak et non-Kanak sont plus élevés pour les hommes : le fait d'être Kanak réduit la probabilité d'être employé de 11 points de pourcentage parmi les hommes, et de seulement 1.8 points parmi les femmes.

Conclusion

Entre 1996 et 2009, il apparaît que les inégalités d'accès aux diplômes ont plus fortement diminué que les inégalités d'accès aux emplois.

L'évolution récente, en termes de réussite scolaire et d'accès à l'emploi, a été beaucoup plus favorable aux femmes qu'aux hommes. Il existe donc sur le marché du travail calédonien une

dynamique propre aux femmes kanak qu'il reste à explorer. Quels mécanismes permettent d'expliquer la progression des femmes kanak sur le marché du travail ? Subissent-elles les mêmes freins que les femmes vivant dans d'autres petits pays insulaires ? Ont-elles réussi à s'émanciper professionnellement par la formation ? Peut-on identifier parmi celles occupant aujourd'hui des emplois de catégorie supérieure des facteurs de réussite similaires ?

Bibliographie

- Brinbaum Y. et Kieffer A.(2009), "Trajectories of Immigrants' Children in Secondary Education in France: Differentiation and Polarization", *Population-E*, INED, vol. 64(3), pp. 507-554.
- Dares, 2013, « Emploi, chômage, population active: bilan de l'année 2012 », Analyses n° 037, juin.
- Darity W. et Mason P.(1998), "Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender", *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12(2), pp. 63-90.
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (2013) « *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur* », mars
- Dupray A. et Moullet S.(2004), « Quelles discriminations à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine à l'entrée du marché du travail en France? », *Brussels Economic Review*, in: Lahcen Achy (ed.), *Marché du travail et genre: Maghreb-Europe*, ULB -- Université Libre de Bruxelles.
- Fabien Guggemos et Joëlle Vidalenc (2013),« Une photographie du marché du travail en 2012 », *division Emploi, Insee*, n°1466, septembre
- Fryer R., Pager D. et Spenkuch J.(2011), *Racial Disparities in Job Finding and Offered Wages, Working Paper*, Department of Economics, Harvard University.
- Gorohouna S. et Ris C.(2013), "Decomposing differences in employment outcomes between Kanak and other New Caledonians: how important is the role of school achievement?" *Australian Journal of Labour Economics*, vol.16(1), pp. 115-135.
- IDC NC, (2011) « *Les femmes entre 2006 et 2011* »
- IDC NC, (2013) « *Les femmes en 2013* »
- Joëlle Vidalenc et Loup Wolff. (2012), « Une photographie du marché du travail en 2011 », *Insee Première*, n° 1415, septembre
- L'état de l'École n° 17, MEN-DEPP (2007), (voir l'indicateur 15 « *Les objectifs européens de Lisbonne* » de Pascale Poulet-Coulibando, octobre
- Marchand O., Thélot C. (1997), « *Le travail en France 1800-2000* », Essais et recherches, Nathan
- Maruani M. (2011), *Travail et emploi des femmes*, La Découverte
- McCall L. (2001), "Sources of Racial Wage Inequality in Metropolitan Labor Markets: Racial, Ethnic, and Gender Differences", *American Sociological Review*, vol. 66(4), pp. 520-41.
- Meurs D. et Pailhé A.(2010), « Position sur le marché du travail des descendants directs d'immigrés en France: les femmes doublement désavantagées? », *Economie et Statistique*, n°431-432, pp. 129-151.
- Meurs M., Ponthieux S. (2002), « L'écart de salaire entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Économie et statistique*, n° 398-399.
- Ministère de l'Éducation Nationale (2012), *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur*
- Ponthieux S. et Meurs D. (2004), « Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe : Effets de structures ou discrimination ? », *Revue de l'OFCE*, 2004/3 n° 90, pp. 153-192.
- Ris C. (2014), « Les inégalités ethniques dans l'accès à l'emploi en Nouvelle-Calédonie », *Économie et Statistique*, n°464-465.
- Villeval M.C. (2012), "Ready, Steady, Compete". *Science*, Vol. 335(6068), février, pp. 544-545.

Présentation du LARJE (EA 3329)

Le Laboratoire de Recherches Économique et Juridique est le principal centre de recherche calédonien se concentrant sur le droit et l'environnement humain, économique et social insulaire. Le processus d'émancipation progressive du pays place la recherche juridique dans un contexte institutionnel inédit et soulève, pour l'analyse économique, des questions spécifiques en termes de viabilité des activités, comme de mesure des inégalités.

La problématique humaine a une importance essentielle en Nouvelle-Calédonie, au vu de l'histoire de son peuplement et de l'instabilité de ses statuts successifs. L'égalité des différents statuts civils, le rapport juridique complexe au sol, l'adaptation du droit du travail à la société océanienne, l'enchevêtrement des normes et des compétences juridiques, la question du droit constitutionnel calédonien, la citoyenneté ou encore le statut des peuples autochtones, forment des pistes de recherche particulières à la Nouvelle-Calédonie. Il est également temps de faire un bilan des Accords de Matignon (1988) et de Nouméa (1998). L'optique est de mesurer le rééquilibrage, qui est le critère essentiel d'évaluation de l'action publique.

La voie d'un développement soutenable nécessite d'assurer l'intégration de l'ensemble des communautés au système d'échanges économiques, afin d'assurer une répartition des bénéfices de la croissance et de la rente minière. En raison de l'existence des grandes réalisations industrielles, les problématiques de la mine, du nickel, de la protection de la biodiversité terrestre et maritime comme du droit de l'urbanisme et de la construction sont fortement privilégiées.

L'autre champ d'analyse proposé concerne les relations économiques de la Nouvelle-Calédonie avec la Métropole. La question des transferts financiers, au travers de l'étude des finances publiques et de la fiscalité, est essentielle. L'émancipation prévue par l'Accord de Nouméa pose la question des ressources propres que la Nouvelle-Calédonie devra générer. L'étude des réformes fiscale et monétaire découle de ce questionnement.

L'équipe entend favoriser une recherche non seulement fondamentale, mais aussi appliquée, sur les aspects économiques et juridiques des politiques locales liées aux activités humaines et industrielles en Nouvelle-Calédonie. Dans cette optique, les membres de l'équipe favorisent les ouvertures internationales par des collaborations avec les universités anglo-saxonnes de la zone, les institutions régionales (AUF, CPS, PROE) ou les agences de moyens (CNRT, GOPS).

Le LARJE édite une série de *Working-Papers* (*Les Cahiers du LARJE*), et organise régulièrement des séminaires et des manifestations nationales et internationales (*Colloque sur le droit constitutionnel calédonien, colloque sur le transfert de la compétence normative en droit civil et en droit commercial, colloque sur le patrimoine naturel et culturel de la Nouvelle-Calédonie, colloque sur le Droit de la santé récemment*). Le site Web (<http://larje.univ-nc.nc>) est une source de documentation très riche, qui offre, par mots-clés, le libre accès aux résultats de la recherche, comme aux débats de société qui traversent la Nouvelle-Calédonie et l'Outre-mer.

Le LARJE constitue désormais un centre de réflexion incontournable dans le débat public et ses travaux participent pleinement à l'analyse et à la compréhension de l'évolution institutionnelle du pays, des enjeux de son développement humain et économique, comme des nécessités de réduire les inégalités pour en garantir la stabilité sociale et politique.

Les membres de l'équipe

- **Jean-Marc Bascourret**, Maître de conférences en sciences de gestion (en délégation)
- **Jocelyn Bénéteau**, Maître de conférences en droit public
- **Christine Bidaud Garon**, Maître de conférences HDR en droit privé et sciences criminelles (en délégation)
- **Matthieu Bucheberger**, Maître de conférences en droit privé et sciences criminelles (en délégation)
- **Mathias Chauchat**, Professeur des universités en droit public
- **Étienne Cornut**, Maître de conférences HDR en droit privé et sciences criminelles
- **Isabelle Dauriac**, Professeur en droit privé (en délégation)
- **Carine David**, Maître de conférences HDR en droit public
- **Marc Dumas**, Maître de conférences HDR en sciences de gestion (en délégation)
- **Jean-Florian Eschylle**, Maître de conférences HDR en droit privé et sciences criminelles
- **Samuel Gorohouna**, Maître de conférences en sciences économiques
- **Bernard Grand**, Professeur en sciences de gestion (en délégation)
- **Gaël Lagadec**, Maître de conférences HDR en sciences économiques
- **Nadège Meyer**, Maître de conférences en droit privé et sciences criminelles
- **Catherine Ris**, Maîtresse de conférences HDR en sciences économiques, **directrice de l'équipe**
- **Nancy Tagliarino-Vignal**, Maître de conférences HDR en droit privé et sciences criminelles (en délégation)
- **Manuel Tirard**, Maître de conférences en droit public (en délégation)

Précédents numéros des Cahiers du Larje

- Jérémy Ellero, 2015, « Le Pacifique insulaire dans le cadre d'échange multilatéral : quel accord de libre-échange pour les territoires français ? », [Cahier du Larje n° 2015-1](#), septembre, 52 pages.
- Mathias Chauchat et Yoann Toubhans, 2013, « Urbanisme et immobilier : enjeux juridiques et économiques », [Cahier du Larje n° 2013-1](#), mars, 49 pages.
- Florence Huart et Gaël Lagadec, 2012, « La Nouvelle-Calédonie entre dépendance et indépendance. La question de l'équilibre du compte courant », [Cahiers du Larje n°2012-3](#), novembre, 25 pages.
- Catherine Ris, 2012, « Les inégalités d'accès aux diplômes : principal facteur d'inégalités d'insertion professionnelle en Nouvelle-Calédonie », [Cahiers du Larje n°2012-2](#), novembre, 20 pages.
- Mathias Chauchat, Gaël Lagadec et Olivier Sudrie, 2012, « Nickel et solidarité intergénérationnelle », [Cahiers du Larje n°2012-1](#), mars, 44 pages
- Gaël Lagadec, 2011, « Insularité et vie chère : faut-il produire ou importer ? – Analyse politique du débat en Nouvelle-Calédonie », [Cahiers du Larje n°2011-1](#), février, 19 pages.
- Gaël Lagadec & Catherine Ris, 2010-c, « Les grands enjeux économiques de la réforme fiscale en Nouvelle-Calédonie », [Cahiers du Larje n° 2010-4](#), décembre, 63 pages.
- Gilles Harbulot & Mathias Chauchat, 2010, « Le service public, un outil de la desserte aérienne et maritime intérieure à la Nouvelle-Calédonie ? L'exemple de la province des Îles Loyauté », [Cahiers du Larje n° 2010-3](#), novembre, 18 pages.
- Gaël Lagadec & Catherine Ris, 2010, « Les territoires français du Pacifique face à la crise des subprimes : des réponses différenciées », [Cahiers du Larje n° 2010-2](#), novembre, 29 pages.
- Gaël Lagadec & Catherine Ris, 2010, « Reform of indirect taxation and VA-based employer contribution – New Caledonia on its way to social VAT? – », [Cahiers du Larje n°2010-1](#), septembre, 18 pages.