La lente transition entre réussite scolaire et réussite professionnelle des femmes kanak en Nouvelle-Calédonie

From school to labour market : Kanak women's success

Der langsame Übergang vom Erfolg in der Schule zum Erfolg im Beruf von Kanakinnen in Neukaledonien

La lenta transición entre éxito escolar y éxito profesional de las mujeres kanak en Nueva Caledonia

Marie Berrah et Catherine Ris

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/4423>

DOI : 10.4000/formationemploi.4423

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 10 juin 2015

Pagination : 89-110

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Marie Berrah et Catherine Ris, « La lente transition entre réussite scolaire et réussite professionnelle des femmes kanak en Nouvelle-Calédonie », *Formation emploi* [En ligne], 130 | Avril-Juin 2015, mis en ligne le 08 juin 2017, consulté le 30 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/4423> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4423>

La lente transition entre réussite scolaire et réussite professionnelle des femmes kanak en Nouvelle-Calédonie

MARIE BERRAH

Doctorante en co-direction en sciences économiques au LARJE (Laboratoire de recherches juridiques et économiques de l'université de la Nouvelle-Calédonie) et en management à Paris Dauphine.

CATHERINE RIS

Maîtresse de conférences HDR en sciences économiques à l'université de la Nouvelle-Calédonie, elle poursuit ses recherches au sein du LARJE (université de la Nouvelle-Calédonie).

Résumé

■ La lente transition entre réussite scolaire et réussite professionnelle des femmes kanak en Nouvelle-Calédonie

On explore ici le lien entre réussite scolaire, mesurée par les caractéristiques du diplôme obtenu, et réussite professionnelle, évaluée à l'aune de l'accès à l'emploi et du type d'emploi occupé. La combinaison des effets d'origine et de sexe, en Nouvelle-Calédonie, est interrogée. Certes, la réussite scolaire des femmes kanak dépasse largement celles des hommes ; cependant, leur positionnement lent, récent et encore faible sur le marché du travail révèle un rattrapage favorable mais plus timide par rapport aux hommes kanak. Ainsi, le cumul de plusieurs facteurs de discrimination ne conduit pas nécessairement à une stricte addition des pénalités.

Mots clés : femme, discrimination raciale, division sexuelle de la formation, division sexuelle du travail, Nouvelle-Calédonie

Abstract

■ From school to labour market: Kanak women's success

We explore the link between educational attainment, measured by grades obtained, and professional success, measured by access to employment. We question the combination of ethnic and gender effects in New Caledonia. The academic success of Kanak women exceeds that of men; however, their slow, recent and still weak positions on labor market reveal that the gap with Kanak men is slowly closing. It appears that the combination of several factors of discrimination does not necessarily lead to a strict addition of penalties.

Keywords: woman, racial discrimination, sexual division of training, gender based division of labour, New Caledonia

Journal of Economic Literature: I 24, J 15, J 16

Traduction : Auteurs

Il y a encore quelques années, la Nouvelle-Calédonie se caractérisait par un faible niveau, voire une absence de qualification d'une part importante de sa population. Dans une étude pionnière, utilisant les données des quatre derniers recensements de la population (1989, 1996, 2004 et 2009), Hadj et *al.* (2012) montrent un allongement de la durée des études et une augmentation importante du niveau de formation de toute la population calédonienne depuis vingt ans. La population sans diplôme a ainsi été divisée par deux depuis 1989 (la part des non-diplômés est passée de 62 % en 1989 à 28 % en 2009) ; parallèlement, la part des diplômés du baccalauréat ou de l'enseignement supérieur a doublé entre 1996 et 2009, passant de 21 % à 41 %¹.

Cependant, cette étude mettait également en évidence l'existence de fortes inégalités ethniques dans l'accès aux diplômes ; à toutes les dates des recensements, les Kanak (peuple autochtone) sont 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. Les Kanak représentent 40 % de la population calédonienne en 2009). Bien que toujours importantes, ces inégalités se sont considérablement réduites lors des vingt dernières années. Mais elles sont d'autant plus importantes que le niveau du diplôme est élevé.

La Nouvelle-Calédonie se caractérise en effet par une grande hétérogénéité culturelle² et le rééquilibrage du territoire ; la répartition plus équitable des ressources, des chances et des pouvoirs entre les communautés, apparaît comme un impératif tant politique qu'économique et social. Conformément aux Accords de Matignon et de Nouméa et afin de poursuivre le rééquilibrage et l'accession des Kanak 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 réservés³).

Au-delà de la dimension ethnique, des disparités de réussite scolaire apparaissent également entre les sexes. L'analyse de ces disparités et leur impact sur l'insertion professionnelle font précisément l'objet de cet article.

Cette étude vient donc compléter le travail de Hadj et *al.* (2012) en ajoutant à la dimension ethnique la dimension du sexe. On constate en effet que, en Nouvelle-Calédonie,

1. Voir Hadj et *al.* (2012) pour une présentation du développement du système éducatif calédonien dans son environnement culturel et économique.

2. Les communautés océaniques représentent environ 57 % de la population, contre 34 % pour la communauté européenne et 4,5 % pour la communauté asiatique.

3. En 1989, le dispositif « 400 cadres » a été mis en place ; destiné aux jeunes adultes ayant achevé leurs études secondaires, il a pour objectif de former, sur dix ans, des cadres, principalement Kanak, dans la plupart des activités sociales. En 1998, le dispositif est renouvelé et renommé « cadres avenir ».

comme partout dans le monde, la réussite scolaire des filles a fortement progressé. En outre, le niveau moyen d'éducation des femmes a dépassé celui des hommes. La réussite scolaire est ici évaluée à l'aune de critères objectifs tels que les taux de diplomation ; comme chez Thélot et Vallet (2000), c'est le diplôme le plus élevé obtenu par le répondant qui a été pris en considération. Ainsi, en 2009, 30 % des femmes possèdent un baccalauréat ou un diplôme supérieur, contre moins de 10 % en 1989. La part des femmes diplômées de l'enseignement supérieur a progressé de plus de treize points en vingt ans (15,7 % en 2009, contre 2,3 % en 1989). Elles sont encore 24,8 % à ne posséder aucun diplôme, mais c'est moitié moins que vingt ans plus tôt (52,2 %).

Nous visons ici à mettre en évidence une réduction des inégalités ethniques et de sexe dans l'accès aux diplômes. Cette réduction ne concerne pas uniquement l'égalité des chances à l'école ; au-delà, les inégalités dans l'acquisition de compétences ont 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, bien que non suffisante, à l'accès à l'emploi. Les inégalités devant l'école pèsent donc également sur l'insertion sociale. Ces inégalités peuvent concerner la mobilité sociale, comme cela a largement été étudié en France, ou la discrimination à l'égard de groupes minoritaires (Beauchemin et *al.*, 2010), notamment ethniques, comme cela est particulièrement mis en avant dans les pays anglo-saxons (voir Fryer, 2010, pour l'exemple des Etats-Unis).

L'objet de cet article est d'explorer le lien entre réussite scolaire et réussite professionnelle, en s'interrogeant sur la combinaison des effets d'origine et de sexe, dans le contexte de la Nouvelle-Calédonie.

Au vu des variables disponibles dans les recensements de la population calédonienne, la réussite professionnelle est ici mesurée par l'accès à l'emploi, le fait d'occuper un emploi ou non, et le cas échéant le type d'emploi occupé. Certes, ces indicateurs ne permettent pas d'appréhender toutes les dimensions de la réussite professionnelle ; cependant, ils sont les plus caractéristiques des difficultés d'accès à l'emploi, qui est le premier lieu de discrimination.

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 ?

Dans les études consacrées à l'analyse des discriminations ethniques et de sexe sur le marché du travail, la discrimination liée à l'accès à l'emploi apparaît souvent plus importante que celle liée aux salaires ; elle est pourtant la moins explorée par la littérature. Nous nous intéresserons ici à cette forme de discrimination. En identifiant l'origine ethnique, nous utiliserons les données des recensements de la population calédonienne pour analyser l'évolution de la situation au regard de la réussite scolaire et de la réussite professionnelle, entre 1996 et 2009. On s'attachera ici à mesurer comment l'évolution

de la réussite scolaire des femmes kanak s'est traduite par une évolution de leur position sur le marché du travail.

La première partie de l'article sera consacrée à une revue de la littérature économique relative à la mesure des inégalités ethniques et de sexe dans l'accès aux diplômes et aux emplois. Puis, nous examinerons l'évolution de l'accès aux diplômes (deuxième partie) et aux emplois (troisième partie) en Nouvelle-Calédonie, en étudiant l'évolution du lien entre origine, sexe, destinée scolaire et trajectoire professionnelle.

1 | Femmes issues de minorités : la pénalité dans l'accès à l'emploi est-elle accrue ou réduite ?

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 (niveau de qualification, expérience, ...)... ?

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* ». En effet, dans la littérature économique et économétrique, ces différences de rendements de capital humain sont généralement abordées sous l'angle des discriminations et décrivent le fait qu'une partie de l'écart des différences entre groupes, observé sur le marché du travail, ne peut s'expliquer par les caractéristiques observables.

Heckman (1998) définit la discrimination sur le marché du travail comme une situation dans laquelle un employeur, sur la base d'une caractéristique (sexe, origine, etc.) qui n'a pas d'effet direct sur la productivité, traite différemment (en termes d'accès à l'emploi, de salaire, de formation, de promotion, etc.) une personne ayant par ailleurs les mêmes caractéristiques. Ici, l'utilisation du terme de discrimination a pour limite implicite le fait que les écarts inexpliqués contiennent à la fois la discrimination en tant que telle, mais également d'autres composantes inobservables (motivation, effort dans la recherche d'emploi, ...) qui peuvent avoir une influence sur l'emploi, que ce soit du côté de l'offre ou de la demande de travail.

Altonji et Blank (1999) présentent une revue des principales études économétriques consacrées à la mesure des discriminations sur le marché du travail, qu'elles soient ethniques ou de sexe.

Partant de l'hypothèse que la formation initiale constitue un capital humain qui détermine l'accès à l'emploi, la productivité dans l'emploi et donc le salaire, 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 (qualification, expérience, ...).

Enfin, l'existence de différences d'opportunité de formation continue et de promotion des individus selon leur origine ou leur sexe.

Ces trois voies de discrimination montrent qu'une discrimination salariale faible peut s'accompagner d'une forte discrimination à l'embauche, laquelle est souvent plus difficile à détecter. Les études qui s'intéressent aux interactions entre sexe et ethnie dans la détermination des salaires et les écarts en résultant sont nombreuses ; cependant, relativement peu de travaux ont tenté de croiser les facteurs de sexe et d'origine pour mesurer l'impact de ces variables sur l'accès à l'emploi.

Rappelons que trois grandes familles de méthodes ont été développées pour mesurer les discriminations : indirecte, expérimentale et subjective (Delattre et *al.*, 2013).

Les approches indirectes de la discrimination partent généralement d'un constat statistique d'inégalité systématique et *inexpliquée* entre deux populations dans l'accès à des ressources ou des positions sur le marché du travail.

À l'inverse, l'approche expérimentale (tests de situation⁴ ou *testing*) propose de détecter directement l'existence d'une discrimination en fixant les variables explicatives ex ante.

Les approches subjectives visent, elles, à mesurer la discrimination en établissant un diagnostic de discrimination à partir des ressentis exprimés par les enquêtés.

Darity et Mason (1998) présentent une revue de la littérature internationale sur la discrimination ethnique d'une part, et de sexe, d'autre part, mais sans présenter de résultats de « l'effet cumulé ». En outre, il peut exister des différences de répartition des deux sexes dans l'emploi selon l'origine, les femmes issues de minorités pouvant ne pas être soumises aux mêmes difficultés d'insertion professionnelle que les hommes issus de ces mêmes minorités. On observe souvent en effet 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, les

4. Cette méthode permet de comparer, toutes choses égales par ailleurs, les taux d'accès au marché du travail de candidats fictifs en tous points similaires, à l'exception de la caractéristique testée.

qualifications et le secteur d'emplois jouent un grand rôle dans les écarts de rendements de capital humain (mesurés par l'accès à l'emploi et les salaires), 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 (Brinbaum et Kieffer, 2009). Elles paraissent bénéficier d'une meilleure image parmi les employeurs et éprouvent moins de sentiment de discrimination que les hommes (Beauchemin et *al.*, 2010).

Pour Meurs et Pailhé (2010), ces deux facteurs, l'un « objectif » (meilleure formation), l'autre « subjectif » (meilleure image) 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) parviennent aux mêmes conclusions à partir de l'enquête FQP⁵ : 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. A partir de données expérimentales de testing, Petit et *al.* (2013) s'intéressent aux discriminations de sexe et d'ethnicité pour des jeunes postulant à des emplois d'informaticiens de niveau bac + 5. Quelle que soit leur origine, les femmes ont une probabilité plus faible d'accéder à un entretien d'embauche. Quel que soit leur sexe, les français d'origine étrangère ont une probabilité plus faible d'accéder à un entretien d'embauche. Cela est vrai pour tous les profils à une exception près, les femmes d'origine asiatique, qui ont une probabilité plus forte que les autres femmes d'être invitées à un entretien d'embauche et qui ont également une probabilité plus forte que les hommes d'origine asiatique d'accéder à l'emploi.

Ces résultats révèlent que le cumul de plusieurs facteurs de discriminations ne conduit pas nécessairement à une stricte addition des pénalités.

Toujours à partir de données expérimentales sur des candidatures d'assistants, secrétaires et comptables, Edo et Jacquemet (2013) montrent que la discrimination à l'embauche à l'encontre des candidats issus de l'immigration est de l'ordre de 40 % en moyenne. Cette inégalité de traitement entre candidats affecte toutes les candidatures d'origine étrangère, indépendamment de l'origine du candidat, ce qui va à l'encontre de l'hypothèse d'une

5. L'enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) permet d'étudier l'évolution du rendement des diplômes et de l'efficacité du système éducatif, de comprendre comment a évolué l'influence des composantes « culturelles » et « socio-économiques » de l'origine sociale sur la réussite scolaire puis professionnelle.

défiance ciblée à l'encontre de vagues particulières d'immigration. Les résultats indiquent également que les candidatures féminines sont favorisées par rapport à leurs équivalents masculins et relativement moins affectées par la discrimination d'origine.

Sur données françaises, il apparaît donc que les conclusions divergent selon les champs étudiés et les méthodes utilisées.

Il en est de même aux Etats-Unis concernant cette fois l'écart salarial. 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.

Au regard de l'abondante littérature internationale consacrée à l'analyse des inégalités ethniques (voir Fryer, 2010), la situation calédonienne a été peu examinée, alors même que ce territoire constitue 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). La situation de la Nouvelle-Calédonie se distingue également de celle de la France et de la plupart des pays occidentaux en ce que les ethnies discriminées ne sont pas minoritaires et ne sont pas celles issues de l'immigration. Au contraire, 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 qui est majoritaire (pour rappel, les Kanak représentent 40 % de la population calédonienne en 2009).

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 (2013) 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 divisions 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 vingt 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. 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) révèle que, en moyenne, sur un échantillon de 1 600 jeunes (18-30 ans) de la province Nord, les jeunes Kanak ont un revenu inférieur de 43 % à celui des non-Kanak et que 67 % des inégalités totales de revenus sont dues aux différences de caractéristiques observées (qualification, expérience, localisation, ...) . Gorohouna et Ris (2013) analysent l'évolution de l'impact du sexe et de l'origine ethnique sur l'accès aux diplômes et à l'emploi pour mettre en évidence la « pénalité » associée au sexe et celle associée à l'origine.

C'est en effet bien souvent dans la formation que les inégalités d'accès à l'emploi trouvent leurs origines. Réduire les inégalités dans l'accès aux diplômes, aux disciplines et aux filières de formation, constitue donc un enjeu majeur de lutte contre les ségrégations professionnelles.

21 Inégalités liées à l'origine et au sexe dans l'accès aux diplômes

Au Sommet de Lisbonne de 2000, les gouvernements européens ont décidé de promouvoir la société et l'économie de la connaissance. Le Conseil européen a souhaité que l'accent soit mis sur l'égalité entre femmes et hommes. Ces stratégies sont également partagées au niveau mondial (Objectifs du millénaire de l'ONU – organisation des nations unies –, programmes de l'UNESCO – Organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture) et parmi les voisins plus proches de la Nouvelle-Calédonie que sont les pays insulaires du Pacifique via notamment la *Pacific Leaders Gender Equality Declaration*⁶ (2012, Rarotonga) qui fait de l'égalité des sexes dans l'accès à l'éducation une priorité.

Sur un grand nombre d'indicateurs définissant les objectifs de ces politiques, quel que soit le pays, les femmes se classent aujourd'hui mieux que les hommes. C'est le cas également en Nouvelle-Calédonie où les filles réussissent mieux que les garçons à l'école (**graphique 1**).

Graph 1 Taux de réussite au brevet et au baccalauréat par sexe en 2012, en Nouvelle-Calédonie

Source : ISEE.

Lecture : en 2012, le taux de réussite des femmes au diplôme national du brevet était de 82,3 %.

6. Les dirigeants des Etats du Forum des Iles du Pacifique ont souligné l'importance de l'égalité des sexes et ont convenu d'intensifier les efforts visant à promouvoir le rôle de l'égalité des femmes dans la prise de décision à tous les niveaux, et de continuer à diffuser le plaidoyer pour le *leadership* des femmes. Les dirigeants se sont engagés à accroître la représentation des femmes dans les différentes assemblées.

Comme leurs homologues en France métropolitaine, et malgré de meilleurs résultats au baccalauréat, les filles calédoniennes continuent d'être orientées de façon marquée vers certaines filières.

Tab. 1 Diplômes obtenus selon l'âge, le sexe et l'origine, en Nouvelle-Calédonie

			CEP	BEPC	BEP/ CAP	Bac Tech. Pro	Bac Général	Sup. 1er cycle	Sup. 2ème cycle
15-64 ans	Ensemble	1996	11	9	20	4	5	4	5
		2009	7	14	22	7	9	8	8
	Hommes	1996	10	8	22	4	4	4	6
		2009	7	13	25	6	8	7	9
	Femmes	1996	11	10	17	4	6	5	4
		2009	7	15	20	7	10	9	8
	Hommes non-kanak	1996	10	8	25	6	6	6	10
		2009	5	12	23	8	10	10	13
	Hommes kanak	1996	10	7	18	1	1	1	1
		2009	8	15	27	4	4	2	1
	Femmes non-kanak	1996	13	11	19	5	9	7	7
		2009	6	14	18	8	13	13	13
	Femmes kanak	1996	10	8	13	1	1	0	0
		2009	9	17	22	6	6	2	1
20-30 ans	Ensemble	1996	5	10	27	6	6	5	4
		2009	1	12	27	13	12	10	7
	Hommes	1996	4	9	29	6	4	5	4
		2009	1	12	31	11	10	8	6
	Femmes	1996	5	12	25	6	7	5	4
		2009	1	12	2	15	14	12	9
	Hommes non-kanak	1996	4	8	32	9	6	8	7
		2009	1	9	25	15	13	13	11
	Hommes kanak	1996	4	11	24	2	2	1	0
		2009	2	14	37	8	6	3	1
	Femmes non-kanak	1996	5	11	27	9	10	8	6
		2009	1	9	16	16	17	18	15
	Femmes kanak	1996	5	13	22	3	3	0	0
		2009	1	16	32	14	1	5	2

Source : ISEE, Recensements population (RP) 1996 et 2009.

Lecture : 10 % 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.

Sigles : CEP : Certificat d'études primaires ; BEPC : Brevet d'études du premier cycle du second degré ; CAP : Certificat d'aptitude professionnelle ; BEP : Brevet d'études professionnelles.

Si les filles représentent 54 % des élèves inscrits en terminale en 2012, elles constituent 82 % des élèves de terminales L (« Littéraires », contre 65 % pour la série ES « Économique et Sociale » et 50 % pour la série S « Scientifique ». Au sein des séries technologiques, on retrouve une surreprésentation des femmes dans le secteur paramédical (82 % des effectifs en ST2S (Sciences et technologies de la santé et du social)). 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 (**tableau 1**).

Lorsque nous introduisons la dimension ethnique, la même tendance apparaît 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 aux 1^{er} et 2^{ème} cycles de l'enseignement supérieur : en 1996, 0,45 % des femmes kanak de 20-30 ans possédaient 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 ; pour le bac général, elles sont 11 % contre 17 % pour les femmes non kanak alors qu'elles ne sont plus que 5 % en 1^{er} cycle et 2 % en 2nd cycle.

Afin d'évaluer si cet allongement des études s'est accompagné 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 (**encadré 1** et **tableau 2**).

Encadré 1. Rapport des chances relatives

Les rapports des chances relatives (*odds ratios*) définissent l'association statistique entre deux variables dichotomiques : la communauté d'appartenance (Kanak, non-Kanak) et le diplôme le plus élevé (obtient ou non le baccalauréat, par exemple). Soient i et i' deux origines ethniques, j et j' deux diplômes. On désigne par N_{ij} l'effectif d'individus d'origine i et titulaires du diplôme j . Le rapport des chances relatives ou *odds ratio* (OR) mesure la force de l'association statistique entre les origines i et i' et les diplômes j et j' :

$$OR = (N_{ij} / N_{i'j'}) / (N_{ij'} / N_{i'j})$$

Plus le rapport des chances se rapproche de 1, plus il y a indépendance statistique, c'est-à-dire que les chances pour les Kanak et les non-Kanak de détenir le baccalauréat comme diplôme le plus élevé sont semblables.

Tab. 2. Évolution des rapports des chances relatives non Kanak / Kanak et hommes / femmes dans l'accès aux diplômes, en Nouvelle-Calédonie

Rapports des chances relatives...	De 15 à 64 ans		de 20 à 30 ans	
	1996	2009	1996	2009
... Non Kanak / Kanak				
Diplômes (tous diplômes)	4,3	3	3,5	2,6
Baccalauréat (toutes séries)	9,6	5,2	7	4,2
Baccalauréat technologique et professionnel	4,4	1,5	3,3	1,4
Baccalauréat général	11,7	6,6	8,6	4,7
Diplômes de l'enseignement supérieur	17,6	9,8	15,5	7,6
... Hommes / Femmes				
Diplômes (tous diplômes)	1,1	0,9	0,9	0,6
Baccalauréat (toutes séries)	0,8	0,8	0,7	0,7
Baccalauréat technologique et professionnel	1,1	0,9	0,9	0,7
Baccalauréat général	0,7	0,8	0,6	0,7
Diplômes de l'enseignement supérieur	1,2	0,9	1,1	0,7
... Femmes non kanak / Femmes kanak				
Diplômes (tous diplômes)	4,9	3,1	3,7	2,4
Baccalauréat (toutes séries)	6	1,8	3,9	1,4
Baccalauréat technologique et professionnel	4,1	1,3	3,1	1,1
Baccalauréat général	7	2,3	4,3	1,6
Diplômes de l'enseignement supérieur	23,5	9,6	22,8	7,1
... Hommes kanak / Femmes kanak				
Diplômes (tous diplômes)	1,3	0,9	0,9	0,5
Baccalauréat (toutes séries)	0,9	0,6	0,8	0,5
Baccalauréat technologique et professionnel	1	0,7	0,8	0,5
Baccalauréat général	0,9	0,6	0,3	0,5
Diplômes de l'enseignement supérieur	2,2	0,8	1,6	0,5

Source : ISEE, Recensements 1996 et 2009.

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.

Ces résultats confirment une certaine démocratisation de l'accès aux diplômes : les rapports des chances relatives baissent entre 1996 et 2009. L'avancée est encore plus spectaculaire en réduisant l'analyse aux niveaux de diplômes 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 important dans le cas du baccalauréat général que dans celui du baccalauréat technologique.

L'apparente réduction des inégalités ethniques dans l'accès aux diplômes est donc à relativiser lorsque l'analyse est menée pour une définition plus précise de ces 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 portent 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 ici bien plus importantes que les inégalités liées au sexe. Comme nous l'avons vu, les femmes étant plus diplômées que les hommes, au sein de la population kanak comme au sein de la population non kanak, les rapports des chances relatives sont à leur avantage en 2009 (rapport des chances inférieur à l'unité).

3 | La participation des femmes kanak au marché du travail progresse

Simultanément à l'évolution de la réussite scolaire des femmes, leur participation au marché du travail a progressé ; toutefois, elle se différencie toujours significativement de celle des hommes, tant par le niveau des emplois occupés que par les secteurs d'activité.

Depuis vingt ans, les femmes sont toujours plus nombreuses à intégrer le marché du travail : en 2009, 51,2 % de celles qui sont en âge de travailler occupent un emploi, contre 40,4 % en 1989. Deux cadres sur cinq sont des femmes, contre moins d'un sur cinq en 1989 (ISEE, 2011). Les femmes sont presque autant représentées parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures que dans l'emploi en général. Depuis vingt ans, la part des femmes dans ce type de poste a plus que doublé (**graphique 2**).

Graph 2. Evolution de la part respective des hommes et des femmes dans la population active occupée par Catégorie socio-professionnelle, en Nouvelle-Calédonie

Source : ISEE

Lecture : En 2009, 17 % des ouvriers étaient des femmes.

Malgré ces évolutions positives, la part des femmes dans la population salariée demeure inférieure à celle des hommes. 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, 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 (bâtiment et travaux publics).

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 prendre en charge les tâches domestiques, comme la garde des enfants et les travaux ménagers ; en outre, la culture du milieu du travail n'encourage pas toujours la conjugaison de la maternité et de l'emploi.

L'orientation scolaire des femmes les amènerait donc à se positionner majoritairement dans les secteurs d'activités potentiellement moins recruteurs de qualifications en

Nouvelle-Calédonie. Les emplois à bas salaires⁷ concernent majoritairement les femmes (en 2010, 25 % des femmes contre 17 % des hommes). En outre, c'est dans les secteurs qui concentrent le plus de femmes que les écarts de salaires entre hommes et femmes sont les plus élevés ; par exemple, dans la fonction publique, où les femmes sont majoritaires, l'écart de salaire atteint 18 % (elles y occupent les postes les moins rémunérés et accèdent moins souvent aux postes d'encadrement que leurs homologues masculins) (**graphique 3**).

Graph. 3. Evolution des écarts de salaires médians Homme/Femme, en Nouvelle-Calédonie

Source : ISEE

Note : L'écart de salaire hommes-femmes est présenté du point de vue masculin. L'indicateur est égal à l'écart entre le salaire médian des hommes et des femmes rapporté au salaire médian des hommes : $(H-F)/H$.

Lecture : En 2010, dans le secteur public, le salaire médian des hommes était supérieur de 18 % à celui des femmes.

Dans le privé, les femmes perçoivent un salaire inférieur de 15 % à celui des hommes, écart comparable à celui observé en France métropolitaine. La féminisation de l'emploi à l'œuvre en Nouvelle-Calédonie, depuis plusieurs années, se traduit en effet par une concentration de l'activité féminine sur des métiers peu qualifiés et rémunérateurs, comme les activités de ménage, l'hôtellerie ou la restauration (ISEE, 2013).

On constate également que les écarts de salaires entre hommes et femmes ont très peu évolué au cours des quatre années sur lesquelles ils sont observés.

Si les taux d'emploi diffèrent grandement entre les hommes et les femmes, il est nécessaire, là encore, de prendre en compte la dimension ethnique (**graphique 3bis**). En effet,

7. Par convention, les emplois à bas salaires sont les emplois dont la rémunération est inférieure ou égale aux deux tiers du salaire médian de l'ensemble de la population étudiée. En 2010, un emploi sur cinq est à bas salaire, c'est-à-dire moins de 136 000 francs CFP (soit 1 140 euros) nets mensuels. Ce seuil correspond aux deux-tiers du salaire médian.

introduire la variable ethnique aux côtés de la variable sexe offre un éclairage différent des modalités de participation au marché du travail.

Graph. 3 bis. Evolution de l'écart du taux d'emploi hommes/femmes par communauté, en Nouvelle-Calédonie

Source : ISEE.

Lecture : En 1989, au sein de la communauté européenne en Nouvelle-C, les hommes avaient un taux d'emploi supérieur de 8,2 points à celui des femmes.

Note : On représente ici la différence entre le taux d'emplois (en points de pourcentage) des hommes et celui des femmes. La différence du taux d'emploi entre les hommes et les femmes s'est nettement réduite entre 1989 et 2009. En 2009, les femmes sont presque aussi nombreuses que les hommes à avoir un emploi, voire plus nombreuses pour certaines communautés.

Directement liés aux niveaux de diplôme, l'inactivité et le chômage sont nettement plus fréquents chez les Kanak (**tableau 3**). La différence 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, de profondes disparités demeurent. 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 ».

Comme le soulève Gorohouna (2011), la marginalisation actuelle des Kanak sur le marché du travail est d’abord le produit de l’histoire coloniale. C’est la fin du code de l’indigénat⁸, en 1946, qui a permis aux Kanak de rentrer sur le marché de l’emploi (Freyss, 1995).

Tableau 3. Position sur le marché du travail selon le sexe et l’origine, en Nouvelle-Calédonie

	Hommes		Femmes	
	1996	2009	1996	2009
Actifs occupés				
Kanak 15-64 ans	43	50	26	41
Kanak 20-30 ans	38	51	26	43
Non Kanak 15-64 ans	70	74	48	59
Non Kanak 20-30 ans	69	80	52	65
Chômeurs				
Kanak 15-64 ans	20	17	16	16
Kanak 20-30 ans	33	27	30	9
Non Kanak 15-64 ans	7	4	9	6
Non Kanak 20-30 ans	14	7	17	10
Inactifs, hors poursuite d’études				
Kanak 15-64 ans	24	19	45	29
Kanak 20-30 ans	23	16	39	21
Non Kanak 15-64 ans	12	12	30	24
Non Kanak 20-30 ans	11	5	22	13
Poursuite d’études				
Kanak 15-64 ans	13	13	13	15
Kanak 20-30 ans	5	6	5	27
Non Kanak 15-64 ans	11	10	13	12
Non Kanak 20-30 ans	7	8	9	12

Source : ISEE, Recensements 1996 et 2009.

Lecture : Pour les hommes, selon le recensement de la population de 1996, 43 % des 16 à 64 ans se déclarent actifs occupés dans le recensement de la population, contre 38 % chez les 20-30 ans ; par ailleurs, les 15-64 ans sont pour 20 % chômeurs, 24 % inactifs ou hors poursuite d’études et 13 % en poursuite d’études.

Champ : population âgée de 15-64 ans ou de 20-30 ans, hors élèves et étudiants.

Mais cette intégration sur le marché de l’emploi a été lente. En 1956, le nombre de Kanak recensés comme actifs est très faible. Entre 1956 et 2009, on assiste à une progression assez rapide du nombre d’actifs kanak. L’expansion économique a récemment conduit à dynamiser l’emploi, permettant à la fois une baisse du chômage et une hausse de l’acti-

8. Le code de l’indigénat fait des Kanak des « sujets de la France » ne jouissant d’aucun droit civil mais uniquement de leur droit personnel conféré par la religion et la coutume. Ils payent alors un impôt de capitation, sont soumis aux réquisitions de main-d’œuvre au profit des autorités ou des colons.

tivité. Cependant, les non-Kanak composent toujours quasiment les trois quarts des actifs occupés en 2009, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

La situation sur le marché de l'emploi semble s'être améliorée pour les Kanak femmes et hommes, entre 1996 et 2009. 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 socio-professionnelles (Ris, 2013). 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 (catégorie sociales et professionnelles) 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 au profit 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 sept 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**). On observe une persistance des inégalités d'origine et de sexe dans l'accès à l'emploi. Les rapports des 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 sexe et de l'origine ethnique sur l'accès à l'emploi. Ils mettent en évidence que, contrairement aux résultats mis en évidence dans la section précédente pour la réussite scolaire, 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. Comme on l'a vu, les femmes kanak se distinguent des hommes de même origine par des trajectoires scolaires plus lon-

gues. Elles semblent en outre bénéficier d’une meilleure image parmi les employeurs. Ces deux facteurs réduiraient ainsi les barrières à l’emploi par rapport à leurs homologues masculins de même origine.

Tabl. 4. Position sur le marché du travail selon le sexe et l’origine, en Nouvelle-Calédonie

	De 15 à 64 ans		De 20 à 30 ans	
	1996	2009	1996	2009
Hommes non-kanak / Hommes kanak	3,0	2,8	3,6	3,8
Femmes non-kanak / Femmes kanak	2,0	1,8	3,1	2,4
Hommes kanak / Femmes kanak	3,8	1,5	1,7	1,4

Source : ISEE, Recensements 1996 et 2009.

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.

La discrimination constitue un facteur déterminant de l’émergence des inégalités liées à l’origine et au sexe dans l’accès à l’emploi. En économie, deux fondements théoriques sont classiquement avancés pour comprendre les comportements discriminatoires. Le premier s’appuie sur les préférences des employeurs ; le second met en évidence leur calcul destiné à pallier les défauts d’information.

Introduit par Becker (1957), le premier mécanisme est fondé sur l’existence d’un désagrément, pour les employeurs, à collaborer avec des personnes issues de certains groupes. Selon cette hypothèse, les employeurs qui pratiquent la discrimination traitent ainsi de façon défavorable les travailleurs issus de certains groupes démographiques, même si leurs caractéristiques productives sont identiques à celles du reste de la population.

Le second mécanisme (Arrow, 1973 ; Phelps, 1972) repose sur l’idée que les employeurs n’évaluent qu’imparfaitement les caractéristiques productives d’un candidat à l’embauche. Pour les évaluer, ils se fondent alors non seulement sur les caractéristiques observables du candidat, mais également sur l’information contenue dans la distribution des caractéristiques productives au sein de son groupe démographique d’appartenance (par exemple, le niveau de productivité moyen du groupe). En ce sens, cette forme de discrimination relève d’une pratique purement statistique de la part de l’employeur.

Par ailleurs, la littérature récente en économie (Currarini et *al.*, 2009 ; Miguel et Gugerty, 2005) comme en sciences politiques (Putnam, 2007) montre que la distance ethnique en tant que telle constitue un facteur structurant des relations entre individus originaires de groupes ethniques différents. Sur la base de jeux expérimentaux classiques de mesure des préférences sociales, Habyarimana et *al.* (2009) montrent, par exemple, que la coopération au sein d’une communauté est d’autant plus faible que le degré de diversité ethnique qui la caractérise est important. Ils révèlent en outre que cette différence ne peut être reliée à des variations de préférences, au sens où les comportements en termes d’altruisme des membres apparaissent comme indif-

férenciés selon l'origine ethnique du partenaire. Les différences de comportement à l'égard d'autres groupes ethniques apparaissent, d'après ces résultats, comme le reflet d'une plus grande difficulté à identifier les comportements attendus, les normes et les croyances, en présence d'individus issus de groupes ethniques différents – quels qu'ils soient. Les individus issus d'un même groupe ethnique partageraient donc des caractéristiques communes qui facilitent la communication et favorisent le développement d'une confiance mutuelle.

Appliqués au marché du travail, ces résultats suggèrent un nouvel axe d'analyse des comportements discriminatoires, compris comme le traitement particulier qu'un individu réserve aux membres de son propre groupe – par opposition à la vision traditionnelle d'une défiance ciblée à l'égard de groupes ou de minorités particuliers.

Conclusion

A partir des données des recensements de la population calédonienne, cette étude révèle qu'en vingt ans le niveau d'éducation de la population calédonienne a fortement progressé. Cette évolution a été plus rapide pour les Kanak que pour les non-Kanak, et pour les femmes que pour les hommes (toutes origines confondues), conduisant à une réduction des rapports des chances relatives entre communautés et entre sexes.

Parallèlement à cette forte réduction des inégalités dans l'accès au diplôme, les rapports des chances d'accès à l'emploi diminuent également entre 1996 et 2009, mais faiblement. Autrement dit, par rapport aux non-kanak, les kanak voient leurs chances d'accès à l'emploi augmenter.

Il semblerait que les efforts réalisés dans le domaine de l'éducation, en particulier par les femmes kanak, soient encore peu récompensés sur le marché du travail.

Il apparaît que les effets de l'origine ethnique ne sont pas les mêmes selon le sexe. En outre, si la part des femmes dans les effectifs salariés tend à rejoindre celle des hommes, la distinction par catégories d'emplois et secteurs révèle de grandes disparités. Le salaire des femmes est en moyenne inférieur d'au moins 15 % à celui de leurs homologues masculins et le différentiel augmente avec la catégorie de l'emploi.

Comme le montrent Couppié et Epiphane (2006), la ségrégation que l'on observe entre les hommes et les femmes sur le marché du travail est l'aboutissement d'un long processus. Elle est le fruit d'une construction sociale qui inclut mais dépasse le phénomène de discrimination sur le marché du travail, au sens d'inégalité de traitement de personnes « égales », mesurée à l'aune des différences inexpliquées par les caractéristiques individuelles. La ségrégation professionnelle s'élabore donc également du côté de l'offre de travail, prenant appui sur la ségrégation éducative.

■ Bibliographie

- Altonji J.G, Blank R.M. (1999), "Race and Gender in the labor market", in *Ashenfelter O. and Card D. (eds.), Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Elsevier Science.
- Arrow K. (1971), "The Theory of Discrimination", *Working Papers* 403, Princeton University, Department of Economics, Industrial Relations Section.
- Beauchemin C., Hamel C., Lesné M. et Simon P. (2010), « Les Discriminations : une Question de Minorités Visibles », *Population et Société*, 466.
- Becker G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
- 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.
- Currarini S., Jackson M.O, Pin P. (2009), "An economic model of friendship: Homophily, minorities, and segregation", *Econometrica*.
- Darity W. and 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.
- Delattre E., Leandri N., Meurs D. et Rathelot R. (2013), « Trois approches de la discrimination : évaluations indirectes, expérimentation, discriminations ressenties », *Economie et Statistique*, n° 464-465-466.
- 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.
- Edo A., Jacquemet N. (2013), « Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes », *Économie et Statistique*, n° 464-465-466.
- Freyss (1995), *Économie assistée et changement social en Nouvelle-Calédonie*, IEDES, Presses Universitaires de France, Paris.
- Fryer R. (2010), "Racial Inequality in the 21st Century: The Declining Significance of Discrimination", *Handbook of Labor Economics* Vol. 4.
- Fryer R., Pager D. and Spenkuch J. (2011), "Racial Disparities in Job Finding and Offered Wages", *Working Paper*, Department of Economics, Harvard University.

- Gorohouna S. (2011), *Dynamique des inégalités dans un pays pluriethnique. Le cas de la Nouvelle-Calédonie*, thèse pour le doctorat de sciences économiques, université Paris 1 – Panthéon – Sorbonne.
- 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.
- Habyarimana J., Macartan H., Posner D., and Weinstein J.M (2009), *Coethnicity: Diversity and the Dilemmas of Collective Action*, New York: Russell Sage Foundation.
- Hadj L., Lavigne G., Lagadec G. et Ris C. (2012), « Vingt années de politiques de rééquilibrage en Nouvelle-Calédonie : Démocratisation de l'école et persistance des inégalités », *Formation Emploi*, n° 120, pp. 101-125.
- Heckman J. (1998), “Detecting Discrimination”, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12(2), pp. 101-116.
- ISEE (2011), « Vingt ans de mutation de l'emploi », *Synthèse* n° 22.
- ISEE (2013), « Les salaires entre 2007 et 2010 », *Synthèse* n° 26.
- 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.
- Miguel E. & Gugerty M. K. (2005), “Ethnic diversity, social sanctions, and public goods in Kenya”, *Journal of Public Economics*, vol. 89(11-12), pp. 2325-2368.
- Petit P., Duguet E., L'Horty Y., du Parquet L. et Sari F. (2013), « Discrimination à l'embauche : les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ? », *Économie et Statistique*, n° 464-465-466.
- Phelps E. (1972), “The Statistical Theory of Racism and Sexism”, *American Economic Review*, vol. 62(4), pp. 659-661.
- 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*, n° 90, pp. 153-192.
- Putnam R.D. (2007), “E Pluribus Unum: Diversity and Community in the Twenty-first Century The 2006 Johan Skytte Prize Lecture”, *Scandinavian Political Studies* 30 (2), pp. 137-74.

Ris C. (2013), « Les inégalités ethniques dans l'accès à l'emploi en Nouvelle-Calédonie », *Économie et Statistique*, n° 464-465.

Thélot C. et Vallet L.-A. (2000), « La Réduction des inégalités sociales devant l'Ecole depuis le début du siècle », *Economie et Statistique*, 334(4).

Villeval M.C. (2012), "Ready, Steady, Compete", *Science*, Vol. 335(6068), pp. 544-545.