Le travail au féminin

Mission à la condition féminine

PROVINCE SUD

Le président de la province Sud remercie toutes les personnes qui ont participé à la collecte des informations contenues dans cet ouvrage.
Il remercie tout particulièrement les onze Calédoniennes issues d'horizons géographiques, culturels et sociaux divers venues témoigner ici de l'originalité, des aléas, des joies et des difficultés de leurs parcours professionnels : Eliane Atiti, Marie-France Auguet, Aurélia Boissery, Julie Dumortier-Levie, Roselyne Lamotte, Cherifa Linossier, Charline Outhey, Morgane Pinpin, Rozanna Roy, Malia Tafili, Sandrine Thomas.

Rédaction et coordination : Anne Pitoiset
Photos : province Sud de la Nouvelle-Calédonie
Maquette et mise en page : Agence Eteek

Mission à la condition féminine de la province Sud
14, rue Frédéric Surleau
98800 Nouméa
Tél. 25 20 47
missionfemmes@province-sud.nc
www.lesfemmes.nc

© Nouvelle-Calédonie, *Le travail au féminin*
2016

PRÉFACES

Les femmes sont toujours plus nombreuses sur le marché du travail. C'est l'une des principales révolutions du XXe siècle qui se poursuit, l'écart avec les hommes se réduisant peu à peu.

Pour autant, beaucoup d'inégalités perdurent. Pour corriger cette discrimination, il est nécessaire et urgent de disposer de statistiques fiables et d'outils d'analyse. *Le travail au féminin* est un premier document produit par la province Sud en ce sens. Il permet de mettre en perspective chiffres, informations, parcours professionnels et témoignages sur le sujet.

L'insertion économique est un enjeu de société majeur. Pour prendre les bonnes décisions, il faut s'approcher au plus près des réalités. À ce titre, *Le travail au féminin* est un outil de mesure des problématiques spécifiques aux femmes à tous les niveaux : éducation, formation, accès à l'emploi, conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. Bonne lecture à tous !

Philippe Michel
Président de la province Sud

Entrepreneuses, engagées, déterminées et courageuses, les femmes de Nouvelle-Calédonie ont su, par leurs parcours de vie diversifiés, accéder à toutes les responsabilités que se soient dans les entreprises privées, les différentes institutions ou la vie associative en relevant les défis de notre société.

Cet accès à l'indépendance professionnelle, familiale, sociétale doit être poursuivi afin que chaque femme puisse avoir sa place dans notre communauté de destin.

Notre collectivité intensifie son accompagnement dans la création d'entreprise, la formation, la reconversion professionnelle en mobilisant ses moyens humains et financiers afin que chacune d'entre vous réussissent son projet.
C'est le sens de mon engagement.

Martine Lagneau
Ire vice-présidente de la province Sud
en charge de la condition féminine

« Soyez le changement
que vous voulez voir
dans le monde. »

Ghandi

AVANT-PROPOS

Si les tendances récentes se prolongent, l'activité féminine devrait continuer à croître de manière régulière. Mais dans quelles conditions et à quel prix ?

Il faut tout de suite constater que les avancées considérables des femmes en matière de réussite scolaire ne se sont pas traduites par une amélioration de leur situation au travail : écarts de salaires, métiers segmentés, taux de chômage des femmes supérieur à celui des hommes, temps partiel pour une grande part des emplois occupés par elles, répartition inégale du travail domestique, difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle, persistance du « plafond de verre » ou la difficulté d'accéder aux plus hauts postes, à compétences égales...

Mais loin des discours accusatoires ou des postures victimaires, c'est bien l'ensemble de la société qui est concerné : mentalités, projections, stéréotypes, choix des orientations, etc. Alors si nous voulons faire bouger ces dimensions structurelles qui empêchent l'évolution des Calédoniennes sur le marché du travail, et cela pour le meilleur développement économique d'un pays en pleine émancipation, il faut déployer des politiques publiques beaucoup plus volontaristes et extrêmement concrètes : elles concernent l'organisation des filières, les logiques d'orientation, la revalorisation des métiers, une pédagogie permanente en lien avec les entreprises publiques ou privées, des quotas pour féminiser les conseils d'administration... la seule dénonciation ne peut pas suffire.

Je remercie donc le Président de la province Sud, Philippe Michel, de marquer sa volonté de faire évoluer le travail au féminin au niveau local, en soutenant toutes les initiatives allant dans ce sens.

Je dédie naturellement ce livret à toutes les Calédoniennes que je sais ambitieuses et porteuses du changement dont notre pays a plus que jamais besoin.

Nicole Robineau
Élue à l'Assemblée de la province Sud et au Congrès de la Nouvelle-Calédonie. Présidente de la Commission de la condition féminine à la province Sud et de la Commission des droits des femmes et de la famille au Congrès.

PROVINCE SUD

SOMMAIRE

- Préface Philippe Michel et Martine Lagneau 3
- Avant-propos Nicole Robineau 5
- Nouvelle-Calédonie, généralités. 9
- Calédoniennes, qui sont-elles ?. 15
- Calédoniennes, comment se forment-elles ?. 19
- Calédoniennes, dans quelles conditions travaillent-elles ? 27
- Calédoniennes, où travaillent-elles ?. 33
- Calédoniennes, quels droits au travail ? 39
- Calédoniennes, quels parcours professionnels ? 45
- Créer son emploi en Nouvelle-Calédonie. 69
- Adresses 75

La Nouvelle-Calédonie est un archipel d'Océanie situé à 1 500 km à l'Est des côtes australiennes et à 1 700 km au Nord-Ouest de la Nouvelle-Zélande. Son plus proche voisin, le Vanuatu, est à 600 km et la France métropolitaine à 20 000 km.

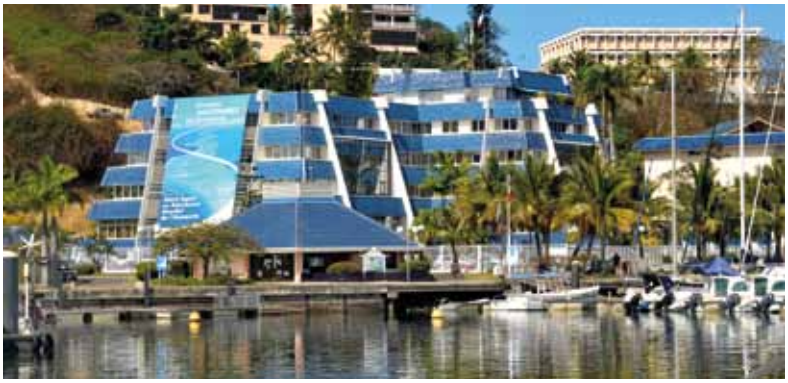
La Grande Terre est parcourue sur toute sa longueur (400 km) par une chaîne montagneuse, dont le point culminant, le mont Panié, s'élève à 1 629 mètres d'altitude.
Les quatre Îles Loyauté – Lifou, Maré, Tiga et Ouvéa – sont situées à une centaine de kilomètres à l'est de la Grande Terre. L'île des Pins se trouve à une cinquantaine de kilomètres de sa pointe Sud-Est.

Le lagon calédonien est ceinturé par une barrière de corail, la deuxième plus grande au monde. Une grande partie de ce lagon est inscrite, depuis le 7 juillet 2008, au patrimoine mondial de l'Unesco.

La Nouvelle-Calédonie
GÉNÉRALITÉS

UN PAYS, TROIS PROVINCES

Depuis les accords de Matignon, signés en 1988, la Nouvelle-Calédonie est découpée est trois provinces, collectivités puissantes et autonomes qui disposent d'une compétence de droit commun. Les province Sud, Nord et s Loyauté sont administrées par des Assemblées élues pour cinq ans au suffrage universel direct.



LA PROVINCE SUD

Porte d'entrée de la Nouvelle-Calédonie, la province Sud est terre de tous les contrastes. Entre Nouméa, la capitale tentaculaire et affairée qui abrite près de la moitié des habitants de l'archipel, et l'île des Pins, destination préférée des touristes en quête d'exotisme et de repos, elle offre une grande diversité de paysages et de styles de vie.
La province Sud, la plus peuplée et la plus dense (200 000 habitants en 2009 sur 7 012 km^2), s'étend sur la Grande Terre de Poya au Nord à Yaté au Sud et Thio à l'Est et se prolonge au-delà du lagon jusqu'à l'île des Pins.

Bien que majoritairement blanche, la population de la province Sud est extrêmement diversifiée. Les Océaniens (Kanak, Wallisiens et Futuniens, Polynésiens et Ni-Vanuatu), les Asiatiques (Vietnamiens, Chinois, Indonésiens) et les Européens (nés en Nouvelle-Calédonie ou plus récemment arrivés de métropole) forment un étonnant kaléidoscope, reflet des ambitions d'un peuple à la recherche de son destin commun. Cet arc-en-ciel humain, hérité des différentes vagues de peuplement, se déploie essentiellement à Nouméa où la mixité ethnique débute sur les bancs de l'école et se poursuit grâce à une vie culturelle et sportive intense et variée.

LES INSTITUTIONS

La Nouvelle-Calédonie est, au sein de la République française, une collectivité *sui generis* en voie d'émancipation.

Le Congrès, formé par la réunion d'une partie des élus des trois provinces, compte 54 membres. Il a pour vocation de voter les délibérations et les lois du pays concernant les affaires communes à l'ensemble du Territoire.

Les provinces sont des collectivités territoriales qui disposent d'une compétence de droit commun. Elles s'administrent librement par des Assemblées élues pour cinq ans au suffrage universel direct.

L'exécutif de la Nouvelle-Calédonie est assuré par un gouvernement collégial (5 à 11 membres), élu par le Congrès à la proportionnelle des groupes politiques.

●●●

« Terre de parole, terre de partage »

Devise de la Nouvelle-Calédonie

LES ACCORDS FONDATEURS

Les accords de Matignon (1988) et de Nouméa (1998) ont organisé l'émancipation de la Nouvelle-Calédonie au travers d'un partage de souveraineté avec la France. Au terme de l'accord de Nouméa, seules les compétences régaliennes (monnaie, justice, ordre public, défense, relations étrangères) seront encore exercées par l'État.

La Nouvelle-Calédonie est donc pleinement compétente en matière de droit du travail. Le Code du travail de la Nouvelle-Calédonie a été publié le 1er mai 2008 et un Conseil du dialogue social a été instauré en décembre 2010.

FEMMES ET SOCIÉTÉ, REPÈRES HISTORIQUES

1850
Création obligatoire d'écoles de filles dans les communes de 800 habitants (loi Falloux).

1892
Interdiction du travail de nuit pour les femmes.

1893
Loi ouvrant aux femmes la profession d'avocate.

1903
Marie Curie reçoit le prix Nobel de physique.

1828
Congé maternité, à plein salaire, de deux mois dans la fonction publique.

1944
Droit de vote pour les femmes.

1945
La magistrature est ouverte aux femmes.

1946
Suppression de la notion de « salaire féminin ».

1974
Françoise Giroud, première secrétaire d'État à la Condition féminine.

1975
Loi interdisant toute discrimination dans la fonction publique.

1980
Marguerite Yourcenar est la première femme élue à l'Académie française.

1982
Le 8 mars devient officiellement la Journée de la femme.

1992
Loi contre le harcèlement sexuel.

2000
Loi sur la parité relative à l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2001
Renforcement de la loi de 1983 sur l'égalité professionnelle.

2006
Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Source : CNIDFF (Centre nationale d'information sur les droits des femmes et des familles).

1907
Une loi autorise les femmes mariées à disposer librement de leur salaire.

1908
La loi accorde un congé maternité de huit semaines, sans salaire.

1910
Les institutrices obtiennent un congé maternité.

1920
Les femmes peuvent adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leur mari.

1957
L'article 119 du traité de Rome pose la règle « À travail égal, salaire égal ».

1965
Réforme des régimes matrimoniaux : les femmes peuvent exercer un travail sans l'autorisation de leur mari et bénéficier des avantages sociaux.

1971
Instauration du congé maternité indemnisé à 90 %.

1972
Une loi instaure le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et femmes.

1983
Loi Roudy posant le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1984
Ouverture du congé parental à chacun des parents.

1986
Circulaire ministérielle favorisant la féminisation des termes de métiers.

1991
Édith Cresson première femme Première ministre.

2014
En Nouvelle-Calédonie, loi du pays pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (vie privée, professionnelle et publique).

2014
Loi du pays relative aux relations du travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans le secteur public.

2017
Obligation de respecter un quota de 40 % dans les conseils d'administration ou de surveillance (entreprises avec un minimum de salariés ou de chiffre d'affaires).

2015 EN QUELQUES CHIFFRES

60 % C'est la proportion de femmes parmi les personnes illettrées dans le monde.

50 %

C'est la proportion de femmes dans la vie active dans le monde. À titre de comparaison, 77 % des hommes travaillent.

C'est l'écart moyen de salaire constaté entre les hommes et les femmes dans le monde. « Au rythme actuel, il faudra 70 ans pour résorber les écarts salariaux entre hommes et femmes », estime l'Organisation internationale du travail (OIT).

23 %

18,3 %

C'est la proportion d'entreprises dirigées par une (ou des) femme(s) dans le monde.

8 heures et 9 minutes

C'est le temps moyen d'une journée de travail pour les femmes dans les pays développés (comprenant le travail rémunéré et le travail domestique). Les hommes, eux, travaillent en moyenne 7 heures et 36 minutes.

Calédoniennes

QUI SONT-ELLES ?

En 2014, la Nouvelle-Calédonie comptait 268 767 habitants, dont **49,6 % de femmes**. La population de l'archipel est comparable à celles de la Polynésie française et du Vanuatu, mais sa densité (14 habitants km²) reste l'une des plus faibles des États insulaires du Pacifique.
La province Sud concentre 74 % de la population, la province Nord 19 % et la province des Îles Loyauté 7 %. 2 Calédoniens sur 3 vivent dans le Grand Nouméa. Un grand nombre de femmes vivent en tribu, notamment en province Nord et en province Sud.

La communauté kanak est la plus nombreuse, devant celle des Européens et celle des Wallisiens-Futuniens. Toutefois, de plus en plus de Calédoniens affirment être métis ou tout simplement « Calédoniens ».

« Près d'un habitant sur dix se déclare métis ou appartenir à plusieurs communautés. »

Le taux de natalité de la Nouvelle-Calédonie est le plus faible du Pacifique avec 2,2 enfants par femme contre 3 en 1989.
L'espérance de vie ne cesse de progresser. Elle dépasse désormais 77 ans, une longévité nettement supérieure à celle des pays insulaires voisins, mais toujours moins élevée qu'en France métropolitaine.
L'âge moyen au mariage diminue légèrement : 37,3 ans pour les hommes et 33,7 ans pour les femmes.

Le nombre de ménages augmente plus vite que la population. En 2014, la taille moyenne d'un ménage est de 3,1 personnes contre 4 en 1989.
La diminution régulière du nombre de personnes par ménage résulte de l'augmentation du nombre de celles vivant seules, de la baisse de la fécondité et de la décohabitation.

En 2009, les personnes seules représentaient 19 % de l'ensemble des ménages calédoniens, les familles monoparentales 8 %, les couples avec ou sans enfants 51 % et les ménages « complexes » 22 %. Le nombre de personnes seules et de familles monoparentales progresse légèrement chaque année.

Parmi les 50 500 familles de l'agglomération nouméenne, environ 8,3 % étaient, en 2009, des familles monoparentales, c'est-à-dire constituées d'un parent seul vivant avec un ou plusieurs enfants.

« L'espérance de vie des femmes est de 80 ans, celle des hommes, de 74 ans. »

STATUT COUTUMIER POUR LES KANAK

En Nouvelle-Calédonie, deux statuts cohabitent : le droit civil français et le statut civil coutumier. Toute personne relevant de l'une des 8 aires coutumières kanak est dotée d'un statut particulier qui lui confère un certain nombre de droits, civils et autres, et lui impose des devoirs. Le « statut civil coutumier » recouvre le droit des personnes, des contrats, des terres et de la famille. Dans le cas de couples mixtes, le droit français traditionnel s'impose.
Ce statut a des incidences concrètes sur la vie des femmes kanak, qui, parfois, ont le sentiment de faire l'objet d'un traitement qui ralentit leur émancipation.
Le statut coutumier est fondé sur un privilège de masculinité et un principe de primauté quasi absolue du groupe (le clan) sur l'individu. Le Sénat coutumier, organe consultatif issu de l'accord de Nouméa et émanation des huit aires coutumières, ne comprend donc aucune femme.

Pour en savoir plus :
www.mncparis.fr/uploads/le-droit-coutumier-en-nouvelle-caledonie_2.pdf

PAS DE MARIAGE GAY POUR LES KANAK DE STATUT COUTUMIER

Les règles du mariage et de l'adoption des Kanak de statut coutumier sont codifiées par ce statut particulier, qui ne prend pas compte les réformes et les nouvelles lois métropolitaines. Le mariage de deux personnes du même sexe issues du statut civil coutumier est donc impossible pour le moment. Pour pouvoir se marier, les couples kanak concernés qui oseront afficher leur homosexualité sont contraints de renoncer aux avantages du statut civil coutumier et de faire une demande d'affiliation au « droit civil français ».

QUELQUES CHIFFRES DANS LE MONDE

91% des filles achèvent le cycle d'enseignement primaire.

En Afrique subsaharienne, 66 % seulement des filles avaient achevé leurs études primaires en 2012 sachant que, dans 3 pays, le taux était inférieur à 35 %.

Entre 1970 et 2012, le taux de fécondité des adolescentes a reculé de 40%.

Dans le même temps, le taux de scolarisation des filles dans le secondaire a progressé de 35 à 72 %.

Avec un taux d'activité des femmes de 64%, l'Afrique subsaharienne détient un record mondial.

Le taux d'activité des femmes (la proportion de femmes qui travaillent ou sont à la recherche d'un emploi par rapport à la population d'âge actif) s'échelonne de 22 % au Moyen-Orient et en Afrique du Nord à 64 % en Afrique subsaharienne.

137 pays ont instauré un congé maternité légal.

La durée minimum légale du congé maternité rémunéré s'établit en moyenne à 100 jours. La Bulgarie détient le record, avec 410 jours de congé totalement pris en charge par le gouvernement et équivalant à 90 % du salaire.

Les femmes ont 14% de chances de moins qu'un homme de posséder un téléphone portable.

Les femmes voient dans le téléphone portable un moyen d'accroître leur sécurité, de gagner du temps et de l'argent et de mieux profiter des opportunités professionnelles et éducatives.

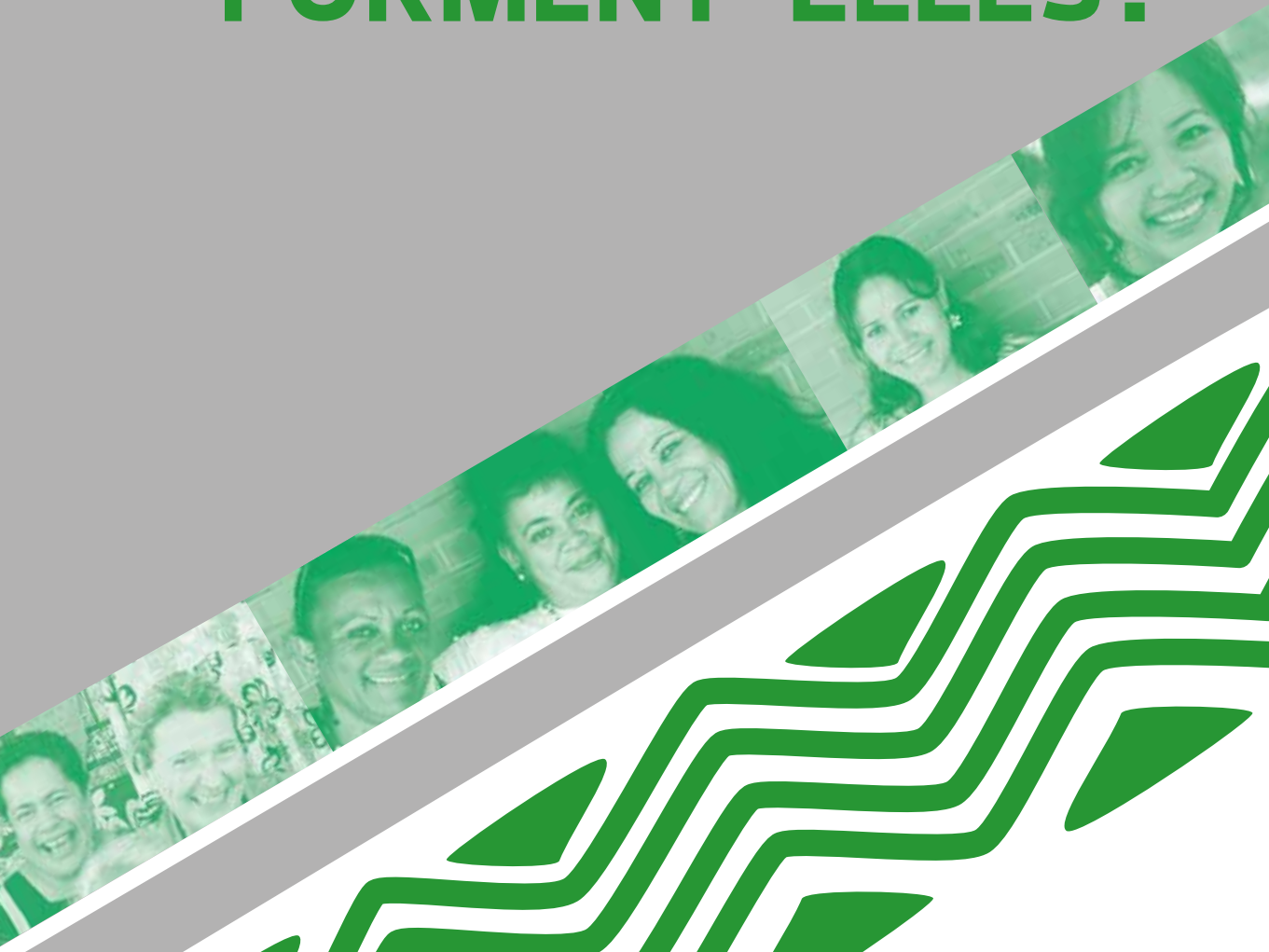
Lacunes des données spécifiques concernant les femmes.

Le manque de données et d'éléments probants de qualité est un sérieux obstacle pour comprendre les enjeux de l'égalité hommes-femmes et remédier aux problèmes. Dans de nombreux pays en développement, aucune donnée ne permet de cerner l'ampleur des écarts entre les hommes et les femmes et de s'orienter vers des solutions concrètes.

Source : Banque Mondiale

Calédoniennes

COMMENT SE FORMENT-ELLES?



La Nouvelle-Calédonie est compétente en matière d'enseignement primaire et secondaire. L'école est obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans.

LE PROJET ÉDUCATIF CALÉDONIEN

Au terme d'une large consultation ayant associé, pendant près de 10 ans, la communauté éducative, les groupes politiques, les autorités coutumières, les organisations syndicales, les fédérations de parents d'élèves ainsi que les associations et institutions, le projet éducatif adopté par le Congrès le 15 janvier 2016 fixe un cadre à l'organisation de la compétence de la Nouvelle-Calédonie en matière d'enseignement.

« Près de 25 % des femmes calédoniennes ne possèdent aucun diplôme. »

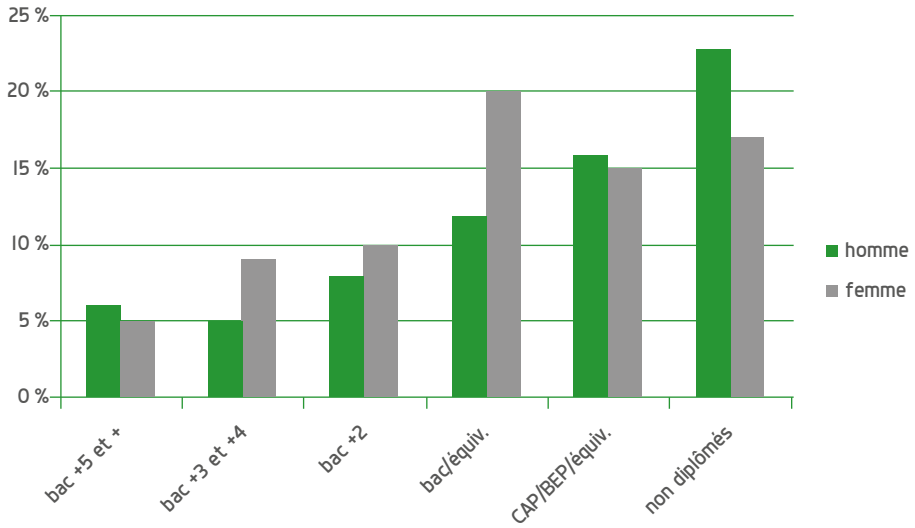
Le projet éducatif calédonien s'organise autour de 4 grandes orientations :

- **Développer l'identité de l'École calédonienne pour favoriser le vivre ensemble** : renforcer l'engagement des élèves dans la vie de l'établissement, ancrer le service civique, valoriser l'enseignement de la culture et des langues kanak…
- **Prendre en compte la diversité des publics pour favoriser la réussite de tous** : offrir un socle commun de connaissances et de valeurs, adapter le fonctionnement de l'École aux élèves dans leur diversité, donner des moyens supplémentaires aux établissements en difficulté…
- **Créer un environnement de travail favorable, pour un meilleur épanouissement de l'élève au sein de l'École** : adapter les rythmes scolaires, éduquer à la santé et au développement durable, valoriser les activités physiques…
- **Ouvrir l'École sur la région Océanie et le monde, pour répondre aux défis du XXIe siècle** : favoriser l'essor du numérique à l'école, développer les partenariats avec le monde du travail…

ORIENTATION

Après la classe de 3e, le Centre d'information et d'orientation (CIO) du vice-rectorat permet aux jeunes de s'orienter pour la suite de leur parcours scolaire ou professionnel et de réfléchir à leur projet de vie. (cio.ac-noumea.nc)
L'Institut pour le développement des compétences en Nouvelle-Calédonie (IDC-NC) possède également un service d'orientation destiné aux demandeurs d'emploi, aux étudiants ou aux salariés. (ceo@idcnc.nc pour contacter un conseiller).

Répartition selon le genre et le type de diplômes obtenus (Source : IDC-NC)



Pour en savoir plus : www.univ-nc.nc/

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

L'effectif des élèves de terminale continue de se féminiser. En 2015, 56 % des élèves de terminale étaient des lycéennes Elles choisissent de plus en plus la filière générale qui leur permettra de poursuivre plus facilement les études post-bac. En 2015, leur taux de réussite au baccalauréat était identique à celui des garçons (78 %). Mais les filles sont plus nombreuses que les garçons à vouloir poursuivre leurs études, de préférence en Nouvelle-Calédonie.

Les 10 métiers envisagés par les filles à leur sortie du lycée
62 % des lycéennes ont une idée de la future profession qu'elles souhaitent exercer. Elles sont toujours autant attirées par les métiers des services à la personne et à la collectivité et de la santé, alors que les lycéens s'orientent vers l'installation et la maintenance.

1. Enseignement des écoles
2. Secrétariat
3. Enseignement général du second degré
4. Coordination des services médicaux et paramédicaux
5. Médecine généraliste et spécialisée
6. Comptabilité
7. Soins d'hygiène, de confort du patient
8. Défense et conseil juridique
9. Action sociale
10. Sécurité publique

L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

En Nouvelle-Calédonie, les étudiants sont principalement des femmes (61 % en 2014). Elles sont également plus nombreuses à poursuivre leurs études à l'extérieur du territoire (54 % de l'ensemble).
En 2015, le taux de réussite des étudiantes à la licence était de 72 % contre 67 % pour les étudiants. Au niveau du Master, le taux de réussite des femmes était de 56 % contre 71 % pour leurs homologues masculins.

Outre l'université, les Calédonien(nes) peuvent intégrer des écoles comme l'École de gestion et de commerce (egc.cci.nc/), l'École des métiers de la mer (www.emm.nc), l'Institut de formation des professions sanitaires et sociales Nouvelle-Calédonie (www.ifpssnc.nc/) ou bien encore l'École supérieure du professorat et de l'éducation (ÉSPÉ) :
(www.univ-nc.nc/formation/catalogue-des-formations/preparation-aux-capes).

CADRES AVENIR

Cadres Avenir est un programme de formation de cadres moyens et supérieurs. Financé à 90 % par l'État et à 10 % par la Nouvelle-Calédonie, Cadres Avenir est un programme politique de rééquilibrage. Il accompagne pédagogiquement les personnes qui, disposant d'une expérience professionnelle de plusieurs années, ont pour objectif de parvenir à un poste de cadre moyen ou supérieur nécessaire au développement économique de la Nouvelle-Calédonie et souhaitent reprendre un cursus d'études supérieures en métropole.
En un peu plus de 25 ans, 1 584 personnes ont suivi ce programme, dont 71 % de Kanak.
Les stagiaires viennent majoritairement de la province des Îles (61 %) mais au retour de formation, c'est dans le Sud que les personnes formées travaillent le plus (57 % contre 27 en province Nord et 13 aux Îles).
56 % des anciens stagiaires travaillent dans le public contre 44 % dans le privé.

Pour en savoir plus : www.gip-cadres-avenir.nc/

MOBILITÉ QUÉBEC

Les étudiants calédoniens peuvent poursuivre leur formation en Amérique du Nord dans le cadre du dispositif Cegep Mobilité Québec (CMQ). Cette formation vise à offrir à tout bachelier une formation de 3 ans dans les Cegep du Québec en vue de l'obtention d'un Diplôme d'études collégiales (DEC) - Techniques dans un programme répondant aux besoins économiques de la Nouvelle-Calédonie.

Pour en savoir plus : dfpc.gouv.nc/acces-thematiques/aides-individualisees/mobilite-quebec-cegep

LE SERVICE ÉTUDIANT DE LA MAISON DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE À PARIS

Afin de libérer les étudiants calédoniens des problèmes logistiques et leur donner le maximum de chances, le service Étudiant-Formation-Jeunesse de la Maison de la Nouvelle-Calédonie (MNC) a mis en place un « dispositif réussite ». Des ateliers logistiques (couverture sociale, hébergement, transports, moyens de paiement, etc.) ainsi que des ateliers pédagogiques sont organisés à leur arrivée pour les préparer à leur nouvelle vie.
Le *Guide pratique de l'étudiant calédonien* édité chaque année par la MNC, rassemble toutes les informations pratiques et les conseils nécessaires à la réussite de l'installation des futurs étudiants.

Pour en savoir plus : www.mncparis.fr/portail-etudiants/accueil

Des bourses d'études
En fonction de leurs ressources, les étudiants calédoniens peuvent bénéficier de bourses d'études à l'enseignement supérieur en Nouvelle-Calédonie, mais aussi à l'extérieur.
www.ac-noumea.nc/spip.php?article2977
www.service-public.nc/particuliers/jeunesse/enseignement-superieur/bourse-denseignement-superieur-en-nouvelle-caledonie

Quelle reconnaissance pour les diplômes australiens ?
Certains étudiants effectuent leurs études en Australie ou en Nouvelle-Zélande. Juridiquement, il n'existe pas d'équivalence entre les diplômes australiens et les diplômes français. Cependant, un accord de reconnaissance mutuelle des diplômes a été signé par le président de Universities Australia (l'association des 38 universités australiennes), le président de la Conférence des présidents d'université (CPU) et le président de la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) en octobre 2009. Cet accord encourage la reconnaissance mutuelle des périodes d'études et des diplômes de l'enseignement supérieur afin de faciliter la poursuite des études dans le pays partenaire.

Pour en savoir plus : www.ambafrance-au.org/spip.php?article3721

En ce qui concerne la Nouvelle-Zélande, il n'existe pas, juridiquement, d'équivalence entre les diplômes néo-zélandais et les diplômes français. Cependant, depuis le 4 décembre 2007, la Nouvelle-Zélande est adhérente de la Convention de Lisbonne sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne.

Pour en savoir plus :
www.idcnc.nc/wp-content/uploads/2012/07/GUIDE-des-ÉTUDES-Hors-NC-NZ_-20121.pdf

LA FORMATION CONTINUE

À tout âge de la vie et quelles que soient leurs compétences initiales, les femmes ont accès à divers dispositifs de formation continue leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires à l'obtention d'un emploi.

- **L'Établissement de formation professionnelle des adultes (EFPA)** met en œuvre des formations pour la qualification des demandeurs d'emploi. www.efpa.nc
  Placé sous la tutelle du ministère chargé de l'Enseignement supérieur, le **Conservatoire national des arts et métiers** (CNAM) remplit trois missions : la formation tout au long de la vie; la recherche technologique et l'innovation; la diffusion de la culture scientifique et technique. www.acestecnam.nc/
  Les formations de la **Chambre de commerce et d'industrie de la Nouvelle-Calédonie (CCI)** s'adressent aux chefs d'entreprise, aux salariés et aux particuliers. fpc.cci.nc/

- Le **Centre de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA)** concerne les métiers de l'agriculture.
  www.educagri.fr/les-formations-diplomes-et-certifications.html

- **DFPC - Section accompagnement des parcours individualisés**
  19, avenue du maréchal Foch - Centre-ville - Nouméa - 6e étage - Tél. 26 65 00 ou 26 68 60
  Mail : api.dfpc@gouv.nc

- **Les Ateliers pédagogiques personnalisés (APP)** de Nouméa proposent des remises à niveau, des préparations aux concours, des formations aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, ainsi que l'accès gratuit à Internet. Ils sont situés à la Mission d'insertion des Jeunes de la province Sud (MIJ) du centre-ville.

  Pour en savoir plus : www.mij.asso.nc/

COTISATION PATRONALE POUR LA FORMATION

Tout employeur employant au minimum 10 salariés participe chaque année au financement de la formation professionnelle continue à hauteur de 0,7 % de sa masse salariale.
En juin 2016, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur la création d'un Fonds interprofessionnel d'assurance formation (FIAF). Cette structure, associative et gérée de façon paritaire entre patronat et syndicats, doit, à terme, recevoir, gérer et orienter le « pot commun » des entreprises privées : toutes celles qui embauchent au moins un salarié verseront 0,2 % de leur masse salariale pour l'abonder.

La Nouvelle-Calédonie a choisi de concentrer l'aide apportée par le Fonds européen de développement (FED) sur l'emploi et l'insertion professionnelle.
Pour le 10e FED, l'archipel a bénéficié de 19,81 millions d'euros (2,3 milliards de F). Le 11e FED, dont la mise en œuvre opérationnelle débute en 2017, sera entièrement consacré à l'insertion professionnelle.

Au niveau mondial

« Au cours des 20 dernières années, les avancées considérables des femmes en matière de réussite scolaire ne se sont pas traduites par une amélioration comparable de leur situation au travail. »

(Source : *Les femmes au travail*, Rapport 2016 de l'Organisation internationale du travail (OIT))

Calédoniennes

DANS QUELLES CONDITIONS TRAVAILLENT-ELLES ?

DE PLUS EN PLUS ACTIVES

Les Calédoniennes sont de plus en plus présentes dans le monde du travail. Même si les disparités persistent, notamment au niveau des salaires et de leur place dans les fonctions d'encadrement et de direction, leur progression semble inexorable.

43 % des actifs sont des femmes.
En 2014, le taux d'emploi féminin était inférieur de dix points à celui des hommes, mais il a progressé 3 fois plus rapidement au cours des 5 dernières années. L'emploi féminin est favorisé par des créations d'emplois dans le secteur des services. Néanmoins, 17 % des femmes en âge de travailler se déclarent toujours inactives (20 % en 2009).

« Dans les secteurs de l'information et des arts et des spectacles, le taux de féminisation est particulièrement élevé. »

DES EMPLOIS PLUS PRÉCAIRES

Les femmes occupent plus souvent des emplois temporaires (intérim, stage, contrats à durée déterminée) que les hommes (18 % contre 15 %). Les activités intermittentes ou saisonnières sont aussi majoritairement féminines, particulièrement pour des emplois peu qualifiés. Enfin, 13 % des femmes travaillent à temps partiel, soit une proportion deux fois supérieure à celle des hommes (6 %).

Les femmes restent majoritaires parmi les employés et les professions intermédiaires (respectivement 69 % et 52 % des emplois occupés), mais elles ne représentent que 28 % des artisans, commerçants ou chefs d'entreprise et 19 % des ouvriers.
Dans les secteurs de l'information et des arts et des spectacles, le taux de féminisation est particulièrement élevé (54 %), alors qu'il est faible (20 %) dans les postes d'ingénieurs et de cadres techniques d'entreprise. Les femmes sont peu présentes dans l'industrie et la construction.
86 % des femmes travaillent dans le secteur des services, mais elles y occupent en majorité des postes peu qualifiés.

En 20 ans, le nombre de femmes dans les professions libérales et aux postes de cadre a doublé.
Les femmes sont majoritaires dans onze secteurs d'activité sur 20 (santé et action sociale, services, hébergement et restauration, finance et assurances, immobilier, enseignement, art et spectacles, activités scientifiques et techniques, administration publique, commerce).
Dans le secteur de la santé et l'action sociale, elles représentent 77 % de l'effectif salarié, mais seulement 13 +% dans le secteur de la construction.
En 2015, les Calédoniennes salariées sont plus diplômées que leurs homologues masculins.
Chaque année, **l'Observatoire de l'IDC NC** dresse un bilan des disparités existant entre les hommes et les femmes dans les domaines de l'emploi et de la formation. Qu'elles soient lycéennes, étudiantes, stagiaires de la formation professionnelle continue, apprenties, demandeuses d'emploi ou encore salariées, chaque catégorie est étudiée.

Pour en savoir plus : www.idcnc.nc/observatoire-statistiques/femmes/
www.isee.nc/emploi-revenus/emploi-conditions-de-travail/emploi-chomage

RÉGRESSION DANS LE PACIFIQUE

En Micronésie, à Kiribati, Niue, Palau, Samoa et au Vanuatu, la part des femmes dans la population active a régressé entre 2000 et 2013. Si les raisons de ce recul sont variées, la tendance montre qu'il y a de en plus en plus de barrières à l'accès des femmes au marché du travail.
Les études expliquent ce phénomène par la faible taille des économies locales et le fait que la plupart des emplois sont concentrés dans les centres urbains et les îles principales alors qu'une large partie des femmes vivent à la campagne.

(Source : Communauté du Pacifique www.spc.int/fr.html)

L'ÉCART DES SALAIRES, UNE RÉALITÉ

Entre 2013 et 2015, le salaire moyen a augmenté en Nouvelle-Calédonie : celui des femmes de 2,4 % et celui des hommes de 4,8 %. L'écart moyen entre les salaires des hommes et celui des femmes a atteint 3 % en 2015 contre 1 % en 2013.
En tenant compte de l'ancienneté, les disparités sont beaucoup plus marquées dans le secteur public que dans le secteur privé. Dans le secteur public, les femmes touchent en moyenne 15 % de moins que les hommes, contre 4 % de moins dans le secteur privé.
À diplôme égal, les femmes perçoivent toujours moins que les hommes et les écarts se creusent avec l'élévation du niveau de formation.
À l'échelle mondiale, les femmes gagnent en moyenne 23 % de moins que les hommes, selon l'ONU.

« La répartition inégale du travail domestique et de soins non rémunérés entre hommes et femmes, et entre les familles et la société, est un facteur déterminant des inégalités entre les sexes au travail. »

Organisation Internationale du Travail (OIT)

DANS LE PACIFIQUE

En 2013, Fidji a, pour la première fois, mis en place un salaire minimum obligatoire. Les femmes qui travaillent dans le tourisme, le textile et les services ont été les premières bénéficiaires de cette décision.

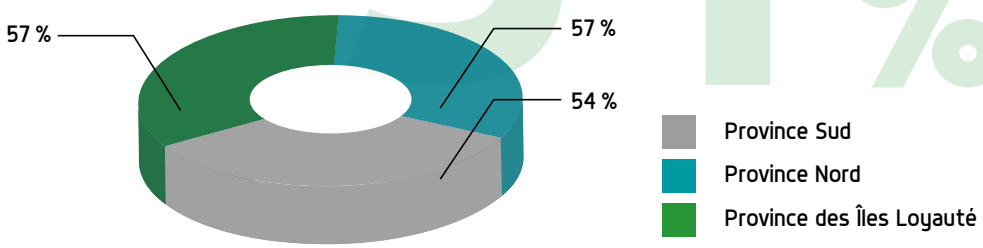
LE PLAFOND DE VERRE

Le plafond de verre est une expression d'origine américaine datant de la fin des années 1970. Elle désigne les « freins invisibles » à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. Le plafond de verre constitue un obstacle dans l'évolution de leur carrière au sein de l'entreprise et limite leur accès à des postes à responsabilité.

Disparités dans la répartition des revenus
Malgré la très grande implication des femmes dans la création de richesse, de profondes inégalités demeurent à l'échelle mondiale. Ainsi, elles effectuent 66 % du travail et produisent 50 % de la nourriture, selon des chiffres de l'Unicef repris par le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE). Malgré cela, elles ne perçoivent que 10 % des revenus et ne détiennent que 1 % de la propriété. Les femmes représentent ainsi 70 % des pauvres dans le monde, selon le Fonds de développement des Nations unies pour la femme.
Seule la moitié des femmes en âge de travailler font partie de la population active, contre 77 % des hommes.

Face au chômage, les écarts entre les hommes et les femmes persistent
En Nouvelle-Calédonie, en 2015, près de 6 demandeurs d'emploi sur 10 étaient des femmes.
Mais depuis 2012, l'écart entre les hommes et les femmes parmi les demandeurs d'emploi diminue. Alors qu'elles en représentaient 60 % de 2008 à 2011, leur part s'est stabilisée à 55 % depuis 2014.
Les femmes demandeuses d'emploi sont toujours plus jeunes et plus diplômées que les hommes. La situation diffère d'une province à l'autre. Alors qu'en province Sud et en province Nord, la part des femmes en recherche d'emploi ne cesse de diminuer, depuis 2009, elle augmente aux Îles Loyauté.

PART DES DEMANDEUSES D'EMPLOI EN 2015



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À L'HORIZON 2186 !

Selon le Forum économique mondial, il faudra attendre 170 ans pour que l'égalité professionnelle hommes-femmes devienne une réalité.
Pour expliquer cet horizon lointain, les analystes évoquent le « recul dramatique des progrès » dans quatre domaines: le niveau d'instruction, les opportunités économiques, l'émancipation politique et la santé.

FEMMES KANAK DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Longtemps cantonnées dans leur rôle d'épouse et de mère, les femmes kanak sont désormais très impliquées dans le monde du travail. La construction des usines métallurgiques du Nord et du Sud de la Grande Terre et le développement du tourisme (accueil chez l'habitant, tables d'hôtes) leur ont offert de nombreuses possibilités d'accéder au salariat ou de créer leur propre entreprise.
Pour certaines, l'éclatement des couples et la nécessité de gagner de l'argent pour élever leurs enfants et payer un loyer les ont poussées à trouver un travail. Mais de plus en plus souvent, les femmes kanak, qu'elles soient en couple ou célibataires, éprouvent le besoin de travailler pour s'affirmer et assumer leur besoin d'autonomie. Et elles n'hésitent pas à se lancer à leur propre compte.
Les femmes représentent désormais 47 % des Kanak ayant un emploi (45 % en 2009).
Elles s'intéressent de plus en plus au statut d'auto-entrepreneur (patenté en Nouvelle-Calédonie) qui leur permet d'avoir une activité professionnelle, donc des revenus, tout en pouvant s'occuper de leur famille et assurer les activités coutumières.

Quels métiers exercent-elles ?

- employés de service aux particuliers (femme de ménage, garde d'enfants...)
- employées de la fonction publique (agent administratif...)
- enseignants du primaire
- ouvriers non qualifiés de type artisanal (couturière, commis de cuisine, jardinier...)

« Mai 2016 : Fabienne Waïa prête serment devant la Chambre territoriale des comptes. Elle est la première Kanak à accéder au poste d'agent comptable des établissements publics. »

Sur 100 femmes kanak, 44 ont une activité agricole pour leur consommation personnelle. Sur 100 qui ont un emploi, 34 conservent une activité agricole parallèle pour leur autoconsommation.

Calédoniennes

OÙ TRAVAILLENT-ELLES ?

FEMMES ET NICKEL

La Société Le Nickel - SLN

Les femmes à la SLN représentent 10 % des effectifs (220 femmes).
On les trouve plus dans les métiers classiques du tertiaire : administration, comptabilité, relations humaines, informatique, laboratoire, communication mais aussi, et de plus en plus depuis une quinzaine d'années, dans les métiers de la mine : conduite d'engins, géologie, environnement. Rares sont celles qui travaillent à l'usine de Doniambo dans les métiers de la production, où les postes sont plutôt physiques.
Le centre minier de Kouaoua de la SLN est le seul à être dirigé par une femme.

Vale Nouvelle-Calédonie - Vale NC

Chez Vale Nouvelle-Calédonie, les femmes représentent 21 % des salariés directs. Elles ont en moyenne 34 ans.
Elles sont présentes à l'usine (22 %), à la maintenance (8 %), à la mine (14 %), dans le management (40 %), à la finance (51 %), aux relations humaines, à l'administration générale (57 %). Elles sont représentées à tous niveaux de responsabilités, certaines sont chefs d'équipe ou superviseurs à la mine et à l'usine.

Koniambo Nickel SAS - KNS

Avec 30 % de femmes, KNS est l'entreprise minière qui a le plus fort taux d'emploi des femmes au monde. Au Canada, c'est seulement 4 %, en Australie 18 %.

Centre de formation aux techniques de la mine et des carrières - CFTMC

Créé en 1989, le Centre de formation aux techniques de la mine et des carrières (CFTMC) forme le personnel qualifié indispensable aux entreprises minières. Environ 25 % des stagiaires sont des femmes. Entre 2008 et 2016, 162 femmes ont été formées (157 à la conduite d'engins et 5 en mécanique).

FEMMES ET AGRICULTURE

En Nouvelle-Calédonie, 2 % des femmes salariées travaillent dans le domaine de l'agriculture, de la pêche, des espaces naturels et espaces verts, du soin aux animaux.
Elles sont plus jeunes que leurs homologues masculins. Ainsi, 54 % des femmes ont plus de 34 ans contre 61 % des hommes.
Les 3 principales communes où les femmes exercent leur métier sont Nouméa (15 % des femmes), Bourail (12 %) et Mont-Dore (12 %).
31 % des femmes qui travaillent dans ces secteurs exercent le métier d'ouvrier agricole polyvalent (14 % des hommes).

Sur les exploitations
14 % des femmes sont titulaires d'un niveau de formation supérieur au baccalauréat, contre 8 % des hommes.
Les femmes sont plus nombreuses à avoir des contrats stables (81 % contre 77 % des hommes).
Sur 4 506 chefs d'exploitation, 1 085 sont des femmes (soit 24 %). Elles ont en moyenne 53 ans.

À la Chambre d'agriculture
Sur 35 élus, 5 sont des femmes.
Sur 74 salariés, 46 sont des femmes. Elles exercent des métiers très divers : secrétaire, technicienne, chargée de mission, ingénieur agronome, ressources humaines, communication, formation, informatique, chargée de gestion, animatrice, comptable.

(Source : Chambre d'agriculture de Nouvelle-Calédonie et IDC-NC)

FEMMES ARTISANS

Sur 11 581 établissements artisanaux recensés au 1er janvier 2016, 2 476 sont dirigés par des femmes.
Depuis 2010, la représentation des femmes dans les services s'est renforcée (52 % contre 49 %), tandis qu'elle a légèrement diminué dans le secteur de la production (27 % contre 31 %).
Les établissements dirigés par les femmes sont plus nombreux en province Sud qu'en province Nord ou dans les Îles Loyauté, 72 % étant implantés dans le Grand Nouméa.
Sur 1 994 créations d'entreprises artisanales en 2015, 480 l'ont été par des femmes. 35 nouvelles entreprises sont créées en moyenne chaque mois par des femmes.

(Source : *Répertoire des métiers*, Chambre de métiers et de l'artisanat)

FEMMES DANS LA POLICE

En 2016, les femmes constituent 25,37 % de l'effectif policier sur le terrain. Elles sont 86 sur un total de 339.
Sur l'ensemble des salariés de la police (personnel technique et administratif inclus), leur part passe à 30,21 % (126 pour un effectif global de 417 personnes).
(Source : Police Nationale)

FEMMES EN POLITIQUE

Les femmes représentent 36 % des élus du Congrès et 43 % des élus provinciaux.
Sur les 33 maires de Nouvelle-Calédonie, 6 sont des femmes.
Le Congrès et les 3 assemblées provinciales ont mis en place une commission dédiée à la condition féminine.
Depuis 2006, le membre du gouvernement chargé d'animer et de contrôler le secteur de la culture et de la citoyenneté est également responsable du secteur de la condition féminine pour les compétences non dévolues aux provinces.

La parité en politique est loin d'être atteinte dans le monde
Depuis 2015, 22 % des parlementaires dans le monde sont des femmes, un chiffre multiplié par deux en 20 ans.
Avec 26,2 % de femmes élues à l'Assemblée nationale, la France se classe au 60e rang du classement international de la parité des assemblées nationales établi, en juin 2016, par l'Union interparlementaire. Il y a 4 ans, la France était au 36e rang. Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) explique ce recul par le fait que « les autres pays progressent plus vite ».
Les disparités régionales restent fortes : si les pays nordiques comptent 41,1 % de femmes dans leurs assemblées, elles sont seulement 15,7 % dans la région Pacifique.
Seuls 17 % des ministres de gouvernement étaient des femmes et la plupart d'entre elles détenaient des portefeuilles liés au secteur social, comme l'éducation ou la santé.

(Sources : Organisation internationale du travail (OIT) ;
Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes)

Que dit la loi sur la parité ?
La première loi dite de parité, promulguée en 2000, prévoyait en cas de non-respect, une retenue sur la dotation financière des partis politiques. Une mesure insuffisante qui n'a pas eu l'effet dissuasif escompté. Une nouvelle loi a donc été promulguée le 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Elle prévoit désormais le doublement des pénalités financières des partis politiques en cas de non-respect de la parité.

En France Métropolitaine, peu de femmes aux plus hautes responsabilités hors de la politique
D'après les chiffres du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, il n'y a pas que la sphère politique qui écarte les femmes des postes de décision en métropole.

- **Culture :** sur les 100 plus grandes entreprises culturelles, 93 sont dirigées par des hommes.
- **Enseignement supérieur :** les femmes représentent 55,2 % des étudiants mais seulement 15,6 % des présidents d'université.
- **Sport :** les femmes représentent 30,4 % des licenciés, mais seulement 10,5 % des présidents de fédérations sportives.
- **Médias :** les femmes représentent 49,6 % de l'auditoire des radios, mais seulement 8 % des présentateurs.
- **Économie :** aucune femme n'est président directeur général (PDG) d'une des 40 entreprises cotées au CAC 40 (les 40 plus grandes entreprises cotées en Bourse).

La loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance des entreprises publiques et privées et à l'égalité professionnelle, n'est, pour l'instant, pas applicable en Nouvelle-Calédonie.

« Aucun pays ne peut prospérer s'il réprime le potentiel des femmes et se prive de la contribution de la moitié de ses citoyens. »

Michelle Obama

« Appeler les femmes "le sexe faible" est une diffamation ; c'est l'injustice de l'homme envers la femme. »

Ghandi

« C'est par le travail que la femme a en grande partie franchi la distance qui la séparait du mâle ; c'est par le travail qui peut seul lui garantir une liberté concrète. »

Simone de Beauvoir

« La femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente. »

Françoise Giroud
Première Secrétaire d'État chargée de la condition féminine

« Un monde où les femmes sont marginalisées est un monde stérile. »

Pape François

« Le monde est prêt à voir une femme à la tête des Nations unies. »

Kofi Annan

Calédoniennes

QUELS DROITS AU TRAVAIL ?

LE CODE DU TRAVAIL

La loi organique du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie a transféré l'ensemble de la compétence droit du travail à la Nouvelle-Calédonie. Au moment du transfert, les règles applicables avaient diverses origines : lois nationales, décrets, délibérations du Congrès, auxquelles sont venues s'ajouter les lois du pays adoptées après 2000. Dans un souci de clarification et d'accessibilité du droit applicable, la Nouvelle-Calédonie a donc entrepris de codifier le droit du travail local.
Le Code du travail de Nouvelle-Calédonie, publié le 1er mai 2008, comporte toutes les dispositions législatives et réglementaires régissant les relations individuelles et collectives entre employeur et salarié, la formation, les dispositions spécifiques à certaines professions et le contrôle de l'application de la législation du travail.

Pour en savoir plus : dtenc.gouv.nc/code-du-travail

La grossesse protégée
La femme ne peut pas être licenciée pendant sa grossesse ni son congé maternité, ni pendant les 4 semaines qui le suivent. Une salariée enceinte peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans être redevable d'indemnité de rupture.
En Nouvelle-Calédonie, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours de la période d'essai ou pour prononcer une mutation d'emploi (art. Lp. 126-1).

Il est également interdit à l'employeur de rechercher ou de faire rechercher des informations concernant l'état de grossesse d'une femme. La femme enceinte n'a pas à révéler son état, sauf lorsqu'elle demande à bénéficier des dispositions légales.

Les congés maternité
Il est interdit de faire travailler la salariée durant 8 semaines au total dont 6 obligatoirement après l'accouchement, sous peine de sanction pénale.
La salariée a le droit de prendre **16 semaines de congé au total** (6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après). D'autres dispositions sont prévues en cas de naissances multiples, de naissance d'un troisième enfant ou plus, d'accouchement prématuré, etc.
En cas d'adoption, le congé maternité est ouvert, lorsque les deux conjoints travaillent, à la mère ou au père adoptif à condition que l'autre y renonce.

Le congé parental d'éducation
En Nouvelle-Calédonie, le père, la mère ou les adoptants peuvent bénéficier d'un congé parental d'éducation. D'une durée d'un an renouvelable deux fois, il prend fin au plus tard lorsque l'enfant atteint son 3e anniversaire.

Congés pour enfants malades
Chaque salarié peut faire don de 5 jours maximum de congés à un collègue dont un enfant est gravement malade (évacué sanitaire, hospitalisé ou bénéficiant de soins permanents à domicile).

DANS LE PACIFIQUE

En février 2013, le Sénat de Palau a adopté une loi instaurant un congé maternité payé de 3 mois pour les salariées avec la possibilité de prendre un mois supplémentaire sans solde. Auparavant, l'octroi de ces congés maternité était laissé à la libre appréciation des employeurs.

AU JAPON

Près de 2 femmes sur 3 mettent un terme à leur carrière lorsqu'elles deviennent mères. Prise en charge des enfants, manque de perspectives professionnelles, discriminations : les raisons de ce renoncement sont nombreuses. Il plonge le pays dans une situation alarmante : avec le vieillissement de la population, l'archipel pourrait perdre 6,4 millions de travailleurs d'ici à 2025.
Source : *Le Monde diplomatique*, avril 2016

EN SUÈDE

La palme du congé maternité à rallonge revient à la Suède, dont les salariées enceintes bénéficient de 56 semaines de congé maternité et perçoivent 80 % de leur salaire pendant cette durée.

DANEMARK

Le congé paternité d'une durée de deux semaines peut être pris à tout moment dans les 14 semaines suivant la naissance de l'enfant. En sus, chaque parent dispose de 32 semaines de congé parental.

LE HARCÈLEMENT PUNI PAR LA LOI

Le harcèlement sexuel au travail peut être le fait de toutes personnes en lien avec la victime dans sa relation de travail à savoir : un salarié, l'employeur ou l'un des dirigeants de l'entreprise, un cadre ou toute personne en responsabilité d'encadrement, un responsable de recrutement, un consultant extérieur, un client de la société, etc. C'est un délit puni par la loi.
Il est possible de porter plainte dans un délai de 3 ans après le dernier fait de harcèlement et, en cas de constitution de partie civile, d'obtenir des dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi.

Les faits de harcèlement sexuel sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 3 579 952 F d'amende. Ces peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 5 369 850 F d'amende lorsque les faits sont (notamment) commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou sur une personne de particulière vulnérabilité (état de grossesse).

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés à l'encontre d'une personne, ayant pour objet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.
Les faits de harcèlement moral au travail sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 3 579 952 F d'amende.

Pour en savoir plus consulter le Guide des droits des femmes et de la famille édité par la province Sud sur www.lesfemmes.nc/

DISPOSITIFS EN FAVEUR DES HANDICAPÉS

En Nouvelle-Calédonie, toute entreprise qui emploie plus de 20 salariés est soumise à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et assimilés. Le taux d'emploi est fixé à 2,5 % de l'effectif total de l'entreprise.

Peuvent bénéficier de ces dispositions :

- Les salariés reconnus travailleurs handicapés par la Commission de Reconnaissance du Handicap et de la Dépendance de Nouvelle-Calédonie (CRHD-NC)
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité

Pour en savoir plus :
dtenc.gouv.nc/vos-droits-et-obligations/embauche/travailleurs-handicapes

Au niveau du pays, des aides financières peuvent être accordées aux entreprises pour faciliter la mise ou la remise au travail, en milieu ordinaire de production, des travailleurs handicapés.

La province Sud a mis en place un contrat spécifique destiné à faciliter l'embauche des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

Contact : defe.contact@province-sud.nc

PRÉCONISATIONS DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CESE NATIONAL)

Lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi et les parcours professionnels

- Mettre en œuvre une politique de mixité précoce et volontariste
- Favoriser la diversification de l'insertion professionnelle des femmes
- Faciliter l'accès des femmes les moins qualifiées à la formation continue et/ou à la VAE
- Rendre visibles leurs compétences
- Préparer le retour à l'emploi des femmes en congé parental

Développer et diversifier les modes d'accueil des enfants

- Renforcer le partenariat des intervenants dans le cadre des schémas départementaux de développement des services d'accueil de la petite enfance
- Encourager l'implication des entreprises

Encourager une gestion partagée des responsabilités familiales entre les deux parents

- Faire de la gestion partagée de la parentalité un objectif des politiques familiale et sociale
- Renforcer la prise en compte de la parentalité dans la vie professionnelle
- Prendre appui sur le succès du congé de paternité
- Diffuser les bonnes pratiques de promotion de la parentalité auprès des salariés masculins

Les femmes éloignées du marché du travail
Étude du Conseil économique, social et environnemental (2015)

Calédoniennes

QUELS PARCOURS PROFESSIONNELS ?

ÉLIANE ATITI

Rien ne semble pouvoir altérer le calme qu'elle affiche en toutes circonstances, Éliane Atiti est pourtant une hyperactive. Au fil des années, elle a cumulé les responsabilités. Avec son mari Robert, cette mère de six enfants gère l'hôtel Kanua Tera, ancien gîte familial de bord de mer, situé au sein de la tribu de Goro, tout en satisfaisant aux nombreuses obligations coutumières et en animant diverses associations communales. Élue depuis peu à l'Assemblée de la province Sud, elle jongle avec les horaires et les trajets entre Yaté et Nouméa.

Vos diverses fonctions vous conduisent à sans cesse passer d'une culture à l'autre, de l'univers traditionnel kanak à un monde européen. Comment arrivez-vous à tout concilier ?

Plus qu'une question de différence culturelle, c'est une question d'organisation, de gestion du temps. À l'hôtel, je suis dans le monde de l'économie. Avec les employées, toutes mélanésiennes, nous formons une équipe qui travaille en confiance. Elles m'appellent « tantine » et lorsque surgit un problème, je me mets facilement à leur place. Je connais les hiérarchies claniques, les événements qui régissent leur vie, elles peuvent se confier. Je les comprends et j'essaye toujours de trouver des solutions, notamment en cas de deuil ou de mariage, sans pour autant négliger les intérêts de l'hôtel.

« Dans la culture kanak, la femme est l'eau, le feu et la vie au sein de la famille et du clan. Il est donc plus qu'indispensable qu'elle soit présente à la maison. »

Quelle place réservez-vous aux activités coutumières ?

La coutume passe toujours en premier. Dans la mesure du possible, j'essaye de m'organiser à l'avance pour trouver le temps de tout faire. J'ai le devoir d'assister aux cérémonies coutumières aux côtés de mon mari et d'accomplir mon rôle d'épouse lors des rassemblements coutumiers. Témoin de l'Histoire, je suis responsable de sa transmission à mes enfants. C'est mon rôle de mère. Je passe sans cesse d'un monde traditionnel à un monde moderne avec une grande fluidité.

L'usine métallurgique de Vale, voisine de la tribu de Goro, a-t-elle changé le quotidien des femmes de Yaté ?

Avec l'usine est arrivé l'argent, beaucoup d'argent. Les mentalités ont évolué. Les femmes ont eu des salaires, elles se sont ouvertes au monde extérieur. Elles sont plus réceptives aux règlementations environnementales, à celles de la sécurité. Elles sont plus autonomes, se déplacent en voiture ou en taxi alors qu'avant, elles allaient à pied. Leur quotidien s'est nettement amélioré et avec les surplus, elles gâtent les enfants, leur achètent des tablettes, des smartphones, etc. Avant on n'avait rien, on allait à la pêche ou aux champs.

Très rares sont les femmes qui ont eu le courage de quitter Yaté pour s'installer à Nouméa et y travailler. Maintenant, quand une jeune fille a besoin d'argent, elle va se faire embaucher à l'usine, ou ailleurs, et ensuite elle revient à la tribu.

Nous avons été pris dans l'engrenage de la modernité, il faut désormais se battre pour préserver la vie en tribu. Tout est allé très vite et il n'y a eu pratiquement aucune résistance. On le voit bien avec la modification des habitudes alimentaires. Les enfants préfèrent le poulet et les saucisses au poisson avec, à l'âge adulte, les conséquences médicales que l'on connaît : obésité, diabète. Les mères sont dépassées, elles cèdent aux exigences de leurs enfants. Pourtant c'est à elles de réagir, ce sont elles qui sont à la manœuvre, pas les hommes. Les femmes doivent montrer l'exemple dans la vie de tous les jours et aussi dans les cérémonies coutumières en bannissant certains produits, qui n'ont rien de traditionnels, et sont en plus nocifs pour la santé.

QUE DIT LA CHARTE DU PEUPLE KANAK SUR LE RÔLE DE LA FEMME ?

« L'homme a autorité sur la terre et la femme sur les enfants, leur éducation et la vie familiale. La femme est l'être sacré qui donne la vie et doit être respectée comme telle. [...] La société kanak est une société patriarcale [...] les femmes sont appelées à servir dans d'autres clans [...]. »

Charte du peuple kanak, socle commun des valeurs et principes fondamentaux de la civilisation kanak, proclamée le 26 avril 2014.

MARIE-FRANCE AUGUET

Diplômée de l'École supérieure de publicité et de marketing de Paris (ESP) et de l'École nationale de l'aviation civile (ENAC), Marie-France Auguet nourrit une véritable passion pour la musique et les artistes. Contrôleuse aérienne de profession, féministe musicale convaincue, elle a créé bénévolement, en 1997, le festival Femmes Funk, l'une des plus importantes rencontres musicales du Pacifique sud consacrées aux artistes de la scène locale et internationale, sans pour autant renoncer à son métier.

Pourquoi avoir créé un festival de musique ?

C'est à la lecture du rapport du Fonds d'aide aux populations de l'Unesco que j'ai véritablement pris conscience de la place difficile occupée par les femmes découlant de l'absence d'opportunités d'expression. Il y était écrit noir sur blanc qu'en Nouvelle-Calédonie, elles avaient le même statut que les femmes du quart-monde. Cela m'a profondément choquée et j'ai décidé d'agir pour leur donner la parole, toutes ethnies confondues. À mon niveau, l'une des meilleures manières d'y parvenir était de les aider à se faire une place sur la scène musicale. Pour qu'elles puissent se faire entendre, j'ai créé le Divan des Divas, une scène tremplin qui proposait des formations en vue d'un spectacle. Car on ne peut développer la musique si les femmes n'y ont pas leur place. En parallèle, j'ai monté le festival Femmes Funk afin, cette fois, de favoriser les rencontres inspirantes avec les autres artistes du monde.

Quelle était alors la place des femmes sur la scène musicale ?

En 1997, les Calédoniennes n'étaient guère instrumentistes ou chanteuses solo. D'une grande timidité naturelle, elles se plaignaient de servir souvent de faire-

« Féministe musicale, oui, je le revendique. Mais on peut clamer "Vive les femmes !" sans dire "À bas les hommes !" »

valoir aux hommes artistes en tant que choristes, quand elles parvenaient à être admises comme telles ! Les hommes écrivaient des chansons sur les mamans, leurs filles, pour dire combien ils les aimaient, mais l'expression de leur ressenti, en tant que femme, n'était pas permise. Hormis Hnatr, l'artiste des Îles Loyauté, très soutenue par son mari Dick, les chanteuses n'étaient pas autorisées à s'exprimer en leur nom propre.

Le Divan des Divas se voulait l'interface pour les aider à faire une première expérience scénique qui leur donne confiance, fasse émerger de nouveaux talents et leur fournisse les outils nécessaires à la construction d'une carrière. Tyssia est l'artiste qui incarne avec le plus de succès cette démarche, mais elle est l'une des seules.

Le festival Femmes Funk avait, lui, pour ambition de faire découvrir au public calédonien sa part féminine jusqu'alors invisible sur la scène musicale locale, ainsi que des artistes venus des quatre coins de la planète. Des femmes essentiellement, mais pas seulement. Le public a tout de suite adhéré et, année après année, a plébiscité le festival et toutes les activités connexes qui s'y sont greffées.

Quel bilan tirez-vous de cette expérience ?

En une vingtaine d'années, le festival a favorisé la professionnalisation des femmes dans l'organisation de manifestations culturelles et, dans une moindre mesure, sur scène. La place des artistes femmes est à l'image de la société calédonienne, elle n'a hélas pas beaucoup évolué. Dans un pays aussi petit, il est difficile de faire une vraie carrière de chanteuse et aucune d'entre elles n'a véritablement percé sur la scène internationale. Toutefois des structures ont vu le jour : le Poemart pour l'exportation des talents, la Case des artistes et surtout la SACENC, qui collecte et redistribue les droits des auteurs et des compositeurs. Certains, encore trop peu nombreux, peuvent désormais vivre de leur art. C'est un réel progrès. Le prochain défi à relever est celui du numérique pour, notamment, faciliter l'accès aux studios d'enregistrement et valoriser les spécificités locales.

LA CASE DES ARTISTES

Créée en décembre 2012, la Case des artistes est une association régie par la loi 1901 à but non lucratif. Constituée par les artistes pour les artistes, elle a pour objectif de mettre en œuvre le statut des artistes afin d'accompagner les acteurs du champ culturel et artistique vers une professionnalisation de leur(s) activité(s).

La Case des artistes propose un cadre juridique, économique, social et humain gratuit à ceux qui souhaitent se consacrer pleinement à leur passion sans devoir forcément créer une entreprise. Elle s'adresse donc aux musiciens, peintres, acteurs du spectacle vivant, sculpteurs ou web designers, etc. et à toutes celles et ceux qui ont pour objectif de vivre de leur art.

Pour en savoir plus : www.casedesartistes.nc/

AURÉLIA BOISSERY

De ses douloureuses jeunes années à l'Aide sociale à l'enfance, Aurélia Boissery a tiré une incroyable force. Après un double cursus universitaire en Lettres et en Sciences criminelles, pendant lequel elle rencontre l'homme de sa vie, elle entame une carrière professionnelle toute tracée dans une société métropolitaine réputée. Là, elle se découvre une vocation dans les relations humaines, la médiation et la négociation. Taraudée par le mal du pays, elle décide de revenir en Nouvelle-Calédonie pour mettre ses compétences au service des entreprises, avec l'ambition plus large de contribuer au destin de son île natale.

« Croyez en vous, mais remettez-vous toujours en question. »

Vous avez beaucoup voyagé et tâtonné avant de créer, en Nouvelle-Calédonie, l'entreprise Propulse-Assistance spécialisée dans les relations sociales. Était-ce plus facile ici qu'ailleurs ?

En métropole, je me réfugiais dans les études, dans une soif inextinguible de tout apprendre, mais au fond, j'étais tenaillée par des projets plus ambitieux.
Peu après la naissance de ma fille, je suis revenue en Nouvelle-Calédonie, où le monde du travail m'a tout de suite donné ma chance. J'ai pu progresser rapidement et mettre au jour des talents de médiatrice que j'ignorais jusqu'alors. J'aime les relations humaines, je sais courber les angles et traiter les situations conflictuelles. Aussi lorsqu'elle s'est présentée, j'ai saisi l'occasion de lancer ma propre société d'assistance, d'abord en parallèle de mon emploi, puis en solo au sein de la pépinière de la Chambre de commerce et d'industrie.

J'ai beaucoup de choses à apprendre et peu de temps à perdre, alors je fonce. Sans oublier qu'en Nouvelle-Calédonie, il ne faut pas trop bousculer l'ordre établi. Peser chacun de ses mots, trouver le bon moment et savoir écouter sont des règles d'or. Et si l'on veut travailler sur le long terme, il faut avoir une ligne de conduite irréprochable.

En tant que femme, cela n'a-t-il pas été trop difficile ?

Être une femme est une arme à double tranchant. D'un côté, le monde de l'entreprise vous ouvre ses portes avec aisance et souvent, il faut le dire, par galanterie. De l'autre, il vous les ferme parce qu'il n'est réservé qu'à une élite et qu'il faut bien plus que des atouts féminins pour faire ses preuves.
J'aime la vie et je la transmets dans toutes mes relations, c'est ce qui me permet de dénouer les situations les plus complexes et de poser mes jalons avec douceur.

Quels sont vos rapports avec les autres femmes que vous rencontrez dans le travail ?

Nous vivons dans un monde d'hommes et bien que ce monde avance et que chacun y trouve de mieux en mieux sa place lorsqu'il la cherche, la femme doit travailler plus dur que les autres, selon l'environnement dans lequel elle évolue. De fait, une femme agira soit par solidarité, soit par rivalité. Je dirais que le second cas est plus difficile à gérer pour moi !
Être indépendantes, avoir le privilège d'être reconnues, je crois que c'est ce à quoi on aspire toutes et pas uniquement dans le travail. Même celles qui restent à la maison pour la gérer comme des chefs, attendent un peu de reconnaissance, dans les mots de leurs conjoints, dans le regard de leurs enfants. Il est donc logique que professionnellement, nous ayons les mêmes besoins.
Si j'avais un conseil à donner à toutes celles qui veulent entreprendre, je leur dirais : « Entourez-vous de personnes équilibrées, saines et honnêtes. Si quelqu'un émet un doute sur votre ligne de conduite, rappelez-vous pourquoi vous êtes là et tout ce que vous avez enduré pour y parvenir. Enfin, ne lâchez rien et donnez tout ce que vous avez, avec passion et rigueur. »

LA PÉPINIÈRE D'ENTREPRISES DE LA CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE (CCI)

Depuis 2006, la Chambre de commerce et d'industrie (CCI) met à disposition des jeunes chefs d'entreprise une structure d'hébergement, d'appui et d'accompagnement sur le principe des coûts mutualisés.
Les « Espaces performance » de Nouméa et de Koné offrent aux résidents une large gamme de services (salles de réunion, cafétéria, accueil physique et personnalisé, matériel de reprographie, gestion du courrier, mise en place d'une ligne téléphonique) afin de renforcer leurs chances de succès. Car travailler dans une pépinière d'entreprises sort les jeunes créateurs de l'isolement et leur offre la chance de partager et d'échanger au quotidien avec leurs semblables.

Pour en savoir plus : esp.cci.nc/

JULIE DUMORTIER-LEVIE

Première Calédonienne pilote de ligne à Air Calédonie, Julie Dumortier-Levie n'a pas toujours eu la tête dans les étoiles. Titulaire d'un DEA en biologie marine, elle a commencé sa carrière dans un bureau d'études en métropole, mais s'est rapidement lassée de passer ses journées penchée sur des dossiers. Cette passionnée de parachutisme, initiée par ses parents en Nouvelle-Calédonie, membre de l'équipe féminine de France de vol relatif, a décidé, à 27 ans, de suivre ses envies profondes et de devenir pilote d'avion. Diplômes en poche, elle a cependant dû attendre deux ans avant de pouvoir intégrer l'équipe des pilotes d'Aircal.

Quel a été le moment le plus difficile dans cette reconversion professionnelle ?

Plus que les études théoriques et pratiques, que j'ai menées de front avec mon travail, plus que le coût élevé de cette formation, qui m'a contrainte à faire des emprunts en banque, le plus difficile a été de trouver un emploi. Quand je suis arrivée sur le marché du travail, l'aéronautique entrait dans une importante crise économique, il y avait très peu de postes de pilote à pourvoir en métropole. Je voulais revenir en Nouvelle-Calédonie, mais pour pouvoir postuler à Aircal, il fallait avoir la qualification ATR. Je me suis ainsi financé ma qualification pour intégrer la compagnie en octobre 2009. Les femmes pilotes sont ici en minorité - deux chez Aircal, trois chez Air Loyauté et aucune chez Aircalin - mais aussi dans le monde. On ne compte que 3 à 5 % de femmes chez les pilotes de ligne. Pour ce métier qui reste très technique, à compétences égales, il n'y a aucune disparité de salaire entre les hommes et les femmes.

J'étais passionnée et très déterminée à construire mon avenir. Travailler dans un monde masculin ne m'inquiétait pas, le parachutisme m'y avait habituée. J'ai repris les études avec enthousiasme et un objectif bien défini.

Travailler au pays, c'est le souhait de nombreux jeunes qui se sont formés à l'extérieur. Est-ce facile ?

Travailler au pays présente de nombreux avantages. Tout d'abord celui de bénéficier d'une préférence pour l'emploi local, qui m'a permis d'obtenir ce poste face à des candidatures extérieures d'égales compétences, alors que les emplois pour les jeunes pilotes se faisaient rares. De plus, je fais à Air Calédonie de l'aéronautique sans en avoir les désagréments : pas de décalage horaire, pas de nuits en dehors de la maison, c'est très appréciable lorsque l'on a des enfants en bas âge.
Mais c'est un métier qui reste physique, car les ATR, à la différence des Airbus, sont encore des avions à câbles qui demandent de la poigne pour les poser surtout sur des pistes courtes et avec du vent de travers comme rencontré à notre base, l'aérodrome de Magenta. Et avec des vols courts comme sur les Îles Loyauté ou l'île des Pins, on peut en faire jusqu'à 6 par jour. Nous volons moins que les pilotes d'Air France, mais les heures passées dans le cockpit sont plus intenses. Nous enchaînons les vols avec des intervalles de 30 à 40 minutes. Être pilote nécessite d'être « bien câblée », c'est à dire d'avoir une bonne condition physique et une tête bien faite.

> « Avec de la volonté, il est possible de réorienter sa carrière. Mais attention, il ne faut pas attendre trop longtemps avant de franchir le pas. »

Avez-vous rencontré des difficultés particulières dans vos rapports avec vos collègues masculins ?

J'ai volé jusqu'à six mois et demi de grossesse. C'est autorisé depuis 2005 pour les pilotes, mais j'ai senti un certain étonnement dans mon entourage professionnel. Au cours des premiers mois, ils avaient peur que j'aie des nausées en vol. Comme nous sommes très suivis sur le plan médical, le risque est vraiment minimisé. Je suis très responsable et concernée par la sécurité des passagers, je n'aurais jamais volé si j'avais eu le moindre doute.
Je suis également adjointe à l'officier sécurité des vols, ce qui me permet d'allier mon expérience en bureau d'études et ma passion de l'aéronautique. Ma prochaine évolution de carrière sera le passage commandant de bord. Nous pourrons alors refaire des vols 100 % féminins, comme en 2010 lorsque nous avons fait le premier à Air Calédonie.

L'EMPLOI LOCAL

En juillet 2010, le Congrès de la Nouvelle-Calédonie a adopté la loi du pays relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local. Le texte stipule qu'à qualification et compétence égales, l'employeur est tenu de donner priorité aux citoyens de Nouvelle-Calédonie. Cette obligation s'applique aux employeurs du secteur privé, mais aussi aux emplois occupés par des agents contractuels de droit privé du secteur public. Son extension à l'ensemble du secteur public est en cours de discussion.
Pour être embauchées, les personnes non citoyennes doivent justifier d'une période de résidence en Nouvelle-Calédonie, dont la durée varie selon le secteur d'activité. Seuls les citoyens calédoniens ou les personnes résidant depuis dix ans en Nouvelle-Calédonie ont un accès totalement libre aux emplois privés.

Pour en savoir plus : dtenc.gouv.nc/emploi-local

ROSELYNE LAMOTTE

Après avoir longtemps exercé comme infirmière au centre hospitalier Gaston-Bourret, Roselyne Lamotte a éprouvé le besoin de changer de métier. Sur les conseils d'une amie martiniquaise, elle décide, voilà sept ans, de monter sa propre structure d'aide à domicile pour les personnes âgées et les handicapés. Elle est aujourd'hui la gérante de La présence de Manou, une SARL agréée par le Gouvernement et conventionnée par la CAFAT, qui emploie 23 salariés intervenant auprès d'une cinquantaine de clients. Elle est également la présidente de la Fédération des services d'aide à la personne de Nouvelle-Calédonie.

Comment avez-vous eu l'idée de créer La présence de Manou ?

Alors que je songeais à changer de vie après de nombreuses années comme infirmière, une amie m'a parlé d'une association qui, en Martinique, venait en aide aux familles ayant une personne âgée ou un handicapé à charge. J'ai alors décidé de me lancer dans un secteur où, à l'époque, il n'existait que l'Assamad pour les gens démunis, et pratiquement rien en Nouvelle-Calédonie pour les autres. Je n'avais aucune expérience de gestion, mais au service de dialyse de l'hôpital, j'avais formé nombre de personnels aux gestes et aux attentions requis pour les soins aux personnes en difficulté. Je possédais donc les notions de psychologie et de transmission des savoirs indispensables, restait à acquérir les règles de gestion d'une entreprise. C'est ainsi qu'en 2009, j'ai créé la SARL *La présence de Manou*. Cette même année, sur le territoire, nous étions cinq structures à nous lancer sur le même créneau. Aujourd'hui, il y en a une quinzaine, ainsi que des associations et des maisons de retraite.

Qui sont vos employés ?

Ce sont toutes des femmes qui, en général, n'ont pas de diplôme et ont peu été

« Le travail d'assistante de vie est un outil d'intégration dans tous les milieux et toutes les ethnies. »

à l'école, mais elles ont l'habitude de s'occuper de handicapés ou de personnes âgées au sein de leur famille. Elles ont en moyenne passé la quarantaine, soit elles sont seules, soit leur mari ne travaille plus, soit elles habitent des squats. Une fois leurs enfants éduqués, elles ressentent le besoin de gagner un peu d'argent et d'acquérir de l'autonomie. C'est tout naturellement vers le service d'aide à la personne, où elles ont déjà de l'expérience, qu'elles se tournent pour trouver un emploi. Nous recrutons également les élèves de l'Institut de formation des professions sanitaires et sociales (IFPSS) à l'issue de leur scolarité.

Quels sont, à votre avis, les principaux bénéfices que ces femmes retirent de ce travail ?

Ce travail est un puissant outil d'émancipation psychologique et matériel pour des femmes qui ont souvent vécu repliées sur elles-mêmes et leur famille. Le salaire améliore leur confort de vie, leur permet d'aider leurs enfants, de voyager, voire de quitter un mari violent, de prendre un appartement seule, de se lancer dans un crédit auto. Et fait tout aussi important, ce travail leur offre des opportunités de tisser une vie sociale et d'échanger entre elles. Elles organisent des sorties entre collègues, apprennent à soigner les petits bobos de leur famille, etc.

Les auxiliaires de vie, que l'on appelle désormais accompagnatrices de l'autonomie de la personne, exercent au domicile de leur client. Elles doivent donc s'adapter à ses habitudes et apprendre à être à l'aise dans tous les milieux et ce, quelle que soit leur ethnie ou celle de leur patient. Dans des sociétés mélanésiennes ou polynésiennes, encore très pudiques et très codifiées, c'est loin d'être facile au quotidien. Outre les gestes techniques, il faut savoir distinguer ce qui est du domaine du travail de ce qui ressort des conventions de leur communauté d'origine.

Leurs carrières peuvent-elles évoluer ?

En tant que chef d'entreprise, je soutiens les démarches des employées qui désirent valoriser leur expérience. Je les aide à constituer leur dossier de VAE, très complexe et souvent incompréhensible pour qui n'a effectué qu'une brève scolarité. Le diplôme ainsi acquis s'accompagne d'une hausse de salaire. Surtout il constitue une reconnaissance de la valeur du travail accompli et, dans certains cas, il ouvre la voie à la poursuite des études.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La VAE permet de valoriser et de faire reconnaître officiellement par un diplôme les compétences acquises tout au long de votre vie. Elle s'adresse à toute personne, quel que soit son âge, son niveau ou son statut (salarié, demandeur d'emploi, bénévole, travailleur indépendant), pouvant justifier d'au moins 3 ans d'expérience dans une activité en lien avec un diplôme.

Les diplômes délivrés en VAE sont les mêmes et ont la même valeur que ceux délivrés par la formation.

Pour en savoir plus : www.vae.nc/

CHÉRIFA LINOSSIER

La présidente de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises de Nouvelle-Calédonie (CGPME) et cogérante de NC-Prev a beaucoup bourlingué. Après avoir intégré la brigade des pompiers communaux en région parisienne pendant 13 ans, elle s'est installée en Calédonie, en 2004, au terme d'un tour du monde. Elle a créé sa société l'année suivante.

Comment passe-t-on de pompier volontaire à chef d'entreprise, puis présidente d'une organisation regroupant 1 100 entreprises ?

Contrainte d'arrêter mes études de médecine pour travailler, j'ai de suite été confrontée à la réalité. À 19 ans, j'ai intégré la brigade des pompiers communaux en tant que volontaire. Puis je me suis spécialisée dans la gestion des risques et j'ai suivi une formation à l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).
À mon arrivée en Nouvelle-Calédonie, j'ai obtenu des contrats de formation avec les pompiers, puis j'ai fondé la SARL NC-Prev qui compte deux cogérantes, cinq sous-traitants et une salariée. Ma chance a été que la loi du pays sur la sécurité a été adoptée en 2009 et que les multinationales minières ont incité les entreprises locales à prendre en compte la sécurité. Mon entreprise a alors décollé et j'ai pris de nouvelles responsabilités pour défendre les intérêts collectifs, d'abord au conseil d'administration de la CAFAT, en 2012-2013, puis à la tête de la CGPME.

A-t-il été facile de vous reconnaître dans un monde plutôt masculin ?

Dans le monde des sapeurs-pompiers, j'ai dû prouver ma force physique, ma légitimité et ma capacité de faire. Au sein de mon entreprise, où je travaille beaucoup avec des hommes, il a fallu trouver le juste milieu. Ne pas être trop directive sans être trop laxiste.
Grâce à leur instinct maternel, les femmes sont dans le participatif, l'écoute, la gestion du quotidien. Nous sommes perçues comme un pilier de l'organisation, nous devons nous imposer, mais le relationnel est plus facile.

« Les femmes sont constamment en train de faire des choix dans la culpabilité. »

À la CGPME, la question de la compétence ne s'est pas posée. Mes collègues ont eu peur que je sois écrasée sous un rouleau compresseur. Ils se sont demandé si j'allais résister à la pression, car c'est une fonction où l'on est exposé en permanence, où l'on est toujours dans le conflit avec l'extérieur.

Dans votre activité de chef d'entreprise, rencontrez-vous des problèmes spécifiques aux femmes ?

En entreprise, la première chose à faire est de gagner la confiance de ses interlocuteurs et les femmes doivent sans cesse prouver qu'elles en sont dignes. C'est horrible, ça n'évolue pas. Les lignes bougent dans les discours, pour l'apparence, mais pas dans les faits. Deux exemples : quand j'avais un assistant de direction homme, on lui serrait tout le temps la main en premier, pensant que c'était lui le patron. Et pour contracter un emprunt, la banque me demande toujours la caution de mon mari. Ça les rassure encore aujourd'hui !
Ces attitudes machistes sont très « latines ». Dans les entreprises anglo-saxonnes, on ne se pose même pas la question. Le poste est un poste indifférencié sexuellement, on ne fait aucune différence.

En ce début de XXIe siècle, est-il toujours aussi difficile de concilier le rôle de mère et de chef d'entreprise ?

C'est difficile pendant la grossesse. En tant que femme chef d'entreprise, j'ai dû reprendre le travail après quatre semaines et je n'ai jamais pu échanger avec les hommes sur le sujet. Pour eux, il était tout à fait normal que je reprenne aussi rapidement. C'est pareil pour les femmes cadres, on leur demande leur âge, le nombre de leurs enfants, jamais aux hommes, qui n'en font même pas mention. C'est un frein à l'embauche des femmes. Et je ne parle même pas du stress des horaires scolaires.
Les horaires des crèches ne sont pas faits pour les femmes qui travaillent, surtout lorsque les réunions se terminent à 22-23 heures. Il faudrait créer des crèches dans les entreprises pour gérer la maternité et disposer d'un espace pour les enfants. Il ne faut pas se le cacher, les femmes culpabilisent par rapport aux enfants. Nous sommes sans cesse obligées de faire des choix entre la profession et la vie de mère, on devrait trouver des solutions.

FEMMES CHEFFES D'ENTREPRISES (FCE)

Femmes cheffes d'entreprises de Nouvelle-Calédonie (FCE NC) a rejoint en 1990 l'Union nationale des femmes chefs d'entreprises mondiales en créant la « Délégation Nouvelle-Calédonie ». FCE réunit des femmes responsables d'entreprises qu'elles ont créées ou qu'elles administrent en vue de créer un réseau d'échanges, un support social et des opportunités économiques tant sur le plan local qu'international. La délégation de Nouvelle-Calédonie a notamment pour objectif d'encourager les jeunes à monter leurs propres affaires, d'améliorer la visibilité des femmes chefs d'entreprise et de favoriser la présence des femmes dans les instances décisionnaires (organismes professionnels, Chambre de commerce et d'industrie, tribunaux de commerce).

CHARLINE OUTHEY

Pour aider sa mère, jeune veuve qui peinait à assurer le quotidien de ses enfants, Charline Outhey a quitté l'école, sans un seul diplôme en poche, et a enchaîné les petits boulots. C'est au contact des chauffeurs qu'elle côtoyait dans son travail de surveillance des bus scolaires, qu'elle a l'idée de passer son permis poids lourds puis celui de transport en commun.
Élue, en 2002, meilleure chauffeure de bus de Nouvelle-Calédonie, elle arrête de travailler sous la pression d'un conjoint jaloux, qui ne supporte pas son autonomie. Séparée, elle opte pour la conduite d'engins de chantiers (camions de dix, douze roues, semi-remorques, pelles hydrauliques). Malgré les difficultés, cette mère de 3 enfants au caractère bien trempé fait front avec détermination.

Être une femme et exercer un métier dit « masculin », cela présente-t-il une difficulté particulière ?

Même si des femmes commencent à entrer dans la profession, le métier de chauffeur de camion ou de bus est un monde d'hommes encore très machiste. Lorsque j'étais conductrice de bus, mes collègues, mais aussi mes supérieurs hiérarchiques, essayaient sans cesse de me rabaisser. Ils se moquaient de mes observations sur tout ce qui touchait à la mécanique, au moteur. Ils n'en tenaient jamais compte. Dans un tel environnement, quand on est une femme, on doit s'écraser. Sincèrement, je n'aurais jamais pensé être confrontée à des situations d'une telle brutalité.

« Il faut avoir du caractère pour se faire respecter, car les hommes sont encore très machos. »

Dans ce genre de situations, comment réagissez-vous ?

Face aux remarques et aux comportements machistes, j'ai une règle : ne jamais me laisser marcher sur les pieds et être très sévère dès le départ. J'ai parfois dû faire le coup de poing pour me faire respecter, également pour protéger mon bus et défendre la caisse. Le patron pour lequel je travaille actuellement m'a donné ma chance. Je suis sa seule employée et il m'a tout appris sur le tas.
Sur les chantiers, j'entends souvent de la part des autres ouvriers des réflexions du genre *« Qu'est-ce qu'elle fait là, celle-là ? »* ou, dans le meilleur des cas, *« Oh, c'est une nana ! »* Les clients ont plutôt des commentaires inquiets : *« Vous, une femme, vous n'avez pas de souci pour manœuvrer ? »* Pour la plupart des hommes, la place d'une femme est encore derrière les fourneaux.

Pourquoi continuer alors ?

J'ai perdu mon père à l'âge de 7 ans et j'ai beaucoup souffert des difficultés de ma mère pour élever seule ses enfants. Pour les miens, rien ne m'arrête, je suis prête à tout. Je tiens grâce à eux. Je leur parle beaucoup et je leur explique qu'il n'y a pas de sot métier. Je leur dis que s'ils se sentent capables, ils doivent foncer, indépendamment du fait qu'ils soient un homme ou une femme.
Mais tout n'est pas sacrifice quand même ! J'adore mon métier. Quand je conduisais des bus, j'aimais le contact avec les passagers, je leur souriais et j'essayais d'accepter les insultes qui venaient d'en face. Aujourd'hui, j'éprouve une grande satisfaction à voir une maison sur un terrain que j'ai nettoyé et aplani.

LE SEXISME

Dans les métiers techniques de tous temps masculins, les représentations et rapports sociaux semblent bien davantage figés que les technologies, et le sexisme est la première difficulté à laquelle les femmes sont confrontées. Il peut se manifester de plusieurs façons : par des réflexions, un manque de confiance, une mise à l'épreuve ou encore une non-reconnaissance; les blagues, les remarques vis-à-vis de la maternité, les discussions à connotation sexuelle, l'affichage pornographique, les sollicitations sexuelles. Le sexisme renvoie toujours à des stéréotypes et préjugés liés aux capacités physiques des femmes ou à leur place au travail.

(Source : *Femmes dans des « métiers d'hommes » : entre contraintes et déni de légitimité,* Centre d'études et de recherches sur les qualifications)

MORGANE PINPIN

Entre l'université de la Nouvelle-Calédonie, où elle a passé sa licence de Sciences physiques, et le Centre de radiothérapie de la Nouvelle-Calédonie (CRNC), qu'elle vient d'intégrer en tant que radiophysicienne, 7 ans se sont écoulés. Des années d'apprentissage passionné, de travail acharné, qui ont permis à Morgane Pinpin d'obtenir le diplôme de qualification en physique radiologique et médicale délivré par l'Institut national des sciences et techniques nucléaires (INSTN) de Saclay. Pour y parvenir, elle a bénéficié d'une bourse attribuée en fonction des besoins prévisionnels de la Nouvelle-Calédonie. Après trois années d'expérience professionnelle en métropole, la jeune femme de 29 ans revient travailler au pays dans les meilleures conditions.

Quelles sont les raisons qui vous ont poussée à choisir le métier de radiophysicienne médicale ?

La physique médicale recouvre deux domaines d'intervention, qui me passionnent : la physique et la médecine. Je tiens ma fibre scientifique de mon père, qui était contrôleur aérien dans l'armée de l'air, puis technicien dans les télécoms. Je me suis véritablement enthousiasmée pour la physique en terminale S au lycée Jules-Garnier. J'étais attirée par l'expérimentation des phénomènes physiques, la compréhension du monde qui nous entoure, que ce soit à l'échelle de l'univers ou à celle des particules.
En abordant la physique dans le domaine médical, on œuvre pour la santé des autres. C'est une sensibilité que je tiens de ma mère et c'est la raison pour laquelle j'ai orienté mes études en ce sens, dès mon master 1 à l'université Paris sud 11 (Orsay), puis plus spécifiquement en master 2 à l'université Claude-Bernard à Lyon,

« Si vous pensez qu'être calédonienne et femme rend les choses plus difficiles, je dirais au contraire que ce sont des atouts. L'exil nous oblige à développer notre capacité d'adaptation. »

et finalement en formation diplômante à l'INSTN de Saclay (Île-de-France). Contribuer à la guérison des patients est, pour moi, une récompense qui n'a pas de prix.
Mes études furent longues et mon parcours sinueux, j'ai beaucoup douté la dernière année et j'ai failli abandonner, mais je me suis accrochée. Mon dernier stage fut éprouvant, l'ambiance était rude et la transmission difficile, mais je me suis dit qu'après être arrivée jusqu'ici, je ne pouvais pas baisser les bras. Alors je me suis mise dans ma bulle, j'ai travaillé pour passer la dernière session d'examen et obtenir mon diplôme.

Quelle est la place des femmes dans ce métier si pointu ?

Mon métier fait appel à plusieurs compétences : la mesure de la dose délivrée par un faisceau de particules (photons et électrons) produit par une machine appelée « accélérateur de particules » ; le calcul de la dose dans le corps humain et le maintien des performances du système (accélérateur, scanner et station de calcul).
Comme le parcours de cette profession commence par des études de physique, il faut bien avouer qu'il y a peu de femmes dans ce secteur. Cependant au niveau du master physique médicale, l'équilibre se rétablit. Bien que la profession ait longtemps été l'apanage des hommes, elle se féminise.

Avez-vous rencontré des difficultés particulières en tant que femme œuvrant dans un milieu scientifique ?

Les difficultés que j'ai rencontrées sont plus attachées à mon parcours qu'au fait d'être une femme. Lorsque je suis partie du Caillou après ma licence, j'ai eu peur de ne pas avoir le niveau, mais en choisissant une filière professionnalisante au niveau master, j'ai rencontré les étudiants d'horizons différents confrontés aux mêmes obstacles. Aujourd'hui en Nouvelle-Calédonie, j'ai la chance de travailler dans un environnement, où on ne fait pas de différence entre les hommes et les femmes, où je me sens libre et où la pensée féminine est prise en compte.
Je me sens tout à fait réalisée professionnellement. Je fais un métier que j'aime, je participe à un projet sensationnel : la création du premier centre de radiothérapie de Nouvelle-Calédonie. J'ai le sentiment d'œuvrer pour notre pays et je suis désormais près de ma famille. Ma vie personnelle est quelque peu mise de côté, ce projet absorbe l'essentiel de mes jours et de mes nuits. Dans quelque temps, je vais pouvoir prendre le temps de construire ma vie personnelle.

Le Centre de radiothérapie de Nouvelle-Calédonie (CRNC), installé sur plus de 1 000 m² au cœur du Médipôle de Koutio. Il a noué un partenariat avec l'Institut Curie, centre national de référence et 5e pôle de recherche dédié à la lutte contre le cancer au niveau international. Il possède toutes les qualités d'un centre d'exception : son matériel de pointe permet les techniques les plus innovantes réalisées actuellement dans le monde tandis que son organisation moderne place le patient au cœur des métiers.

ROZANNA ROY

Rozanna Roy est une agricultrice engagée. Outre la gestion de la propriété de Bourail, qu'elle assure avec son mari, elle préside, au Conseil économique, social et environnemental (CESE), la Commission de l'agriculture, de l'élevage, des forêts et de la pêche. Avec le Groupement féminin de développement agricole de Nouvelle-Calédonie, elle milite pour la reconnaissance du statut de conjoint aux femmes d'exploitants agricole. Un combat de longue haleine, essentiel pour que les femmes ne soient plus complètement démunies en cas de veuvage ou de longue maladie.

Êtes-vous agricultrice par tradition familiale ou par vocation ?

Issue d'une famille nombreuse, il fallait dès mon plus jeune âge cultiver pour la maison. J'ai une formation d'éducatrice pour les enfants handicapés en milieu scolaire et, par la suite, j'ai épousé un agriculteur avec qui je partage la passion de la terre. Sur la propriété, nous élevons des bœufs, des chevaux et nous cultivons des squashs, du maïs et des pommes de terre.

Pendant plusieurs années, j'ai exercé les deux professions de front. Et lorsque nous avons décidé d'agrandir l'exploitation, j'ai choisi d'être agricultrice à plein temps. C'est un métier de passion, très exigeant en temps et en énergie. Il faut aimer la terre et y mettre tout son cœur. Hélas, tout le monde ne peut pas se le permettre, car il est extrêmement difficile d'en vivre bien.

Le métier d'agricultrice a-t-il beaucoup évolué ces dernières années ?

Comme partout ailleurs, le matériel agricole a beaucoup évolué en Nouvelle-Calédonie. Finis la charrue et les bœufs ! Les engins de plus en plus sophistiqués permettent de gagner du temps et d'améliorer les rendements, ils sont mieux adaptés à une population agricole vieillissante. La moyenne d'âge est de 57 ans et la relève n'est pas vraiment au rendez-vous. On s'oriente inexorablement vers une intensification de la mécanisation.
Il est de plus en plus difficile d'avoir du personnel qualifié. Les jeunes préfèrent souvent le travail de bureau à celui des champs. Avant d'atteindre l'objectif d'autosuffisance alimentaire, il va falloir faire

« Aujourd'hui une femme doit être indépendante et l'agriculture ne le permet pas. »

un gros travail de sensibilisation et de persuasion auprès d'eux. Ils veulent pouvoir vivre décemment de leur métier, avoir un salaire fixe pour nourrir leur famille et posséder leur propre maison. Or ce n'est pas possible actuellement, le coût de la vie est cher et la terre ne permet pas d'assumer toutes les dépenses. Je comprends très bien leur raisonnement, je dirais même qu'ils ont raison.
L'un des problèmes majeurs qui se pose à l'agriculteur est l'accès au foncier. Celui qui voudrait se lancer aujourd'hui rencontre de nombreux obstacles pour acquérir de la terre. Les prix sont inabordables et la disponibilité quasi inexistante. Pour démarrer, il faut lourdement investir et il est très dur de sortir un salaire raisonnable les premières années.

Vous avez pendant six ans été la présidente du Groupement féminin de développement agricole de Nouvelle-Calédonie. Quelle est son activité ?

Cette association, qui réunit des agricultrices de l'ensemble de l'archipel, organise des échanges sur les techniques agricoles et des voyages pédagogiques en Australie et Nouvelle-Zélande. Nous nous entraidons aussi pour les démarches administratives. Depuis 2006, nous faisons campagne en faveur de la mise en place du statut de conjoint pour les femmes d'agriculteurs. Actuellement, elles n'ont droit à rien et c'est encore pire pour les veuves et celles qui sont en longue maladie. Ce dossier est en discussion depuis des années et cela risque de durer, car il aura un coût pour la collectivité. Et dans le contexte actuel de crise économique, il sera difficile d'obtenir des décisions. Mais nous ne renoncerons pas.

Regrettez-vous votre choix ? Recommanderiez-vous ce métier aux jeunes filles ?

Pour rien au monde je ne changerais de vie, pour autant je ne la recommanderais certainement pas à une jeune fille. L'agriculture est un éternel combat. On est tributaire des institutions, il n'y a ni salaire fixe, ni retraite. C'est un plaisir d'être en contact avec la terre. Alors agricultrice oui, mais en seconde activité.

LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CESE)

Le Conseil économique, social et environnemental est une institution consultative de la Nouvelle-Calédonie qui a pour mission principale de rendre des avis et de formuler des propositions aux décideurs politiques sur les sujets économiques, sociaux, culturels et environnementaux.
En juillet 2016, le Premier ministre Manuel Valls a demandé à la Commission de la femme du CESE de dresser un état des lieux des violences faites aux femmes outre-mer, d'examiner les moyens mis en œuvre et de s'interroger sur les limites des dispositifs existants. Dans sa lettre de mission, le Premier ministre précise que « le CESE devra aussi s'attacher à analyser la gouvernance locale et à mettre en lumière les différents partenariats de terrain ».

Pour en savoir plus : www.ces.nc/

MALIA TAFILI

Wallisienne par sa mère, futunienne par son père, Malia Tafili est très tôt partie à la découverte du Pacifique, de l'Asie et de l'Europe. Elle est retournée en Nouvelle-Calédonie, après 25 ans de carrière internationale, d'abord dans le cadre de groupe de jeunes catholiques, puis comme spécialiste de la Promotion des jeunes et responsable du Programme régional pour l'éducation et la jeunesse du Pacifique au sein de la Communauté du Pacifique (CPS). Malia parle et écrit 7 langues. Son impressionnant parcours universitaire l'a menée à Florence (Italie), Melbourne (Australie) et Wellington (Nouvelle-Zélande) où elle s'est successivement passionnée pour la linguistique, les sciences sociales, l'anthropologie et la philosophie du développement durable. Aujourd'hui à Nouméa, pour se rapprocher de ses enfants qui y étudient, elle est responsable des actions culturelles et des relations régionales et internationales de la Mission à la condition féminine.

Avec tous ces diplômes, trouver un travail à Nouméa a dû être facile ?

Détrompez-vous, cela a été très difficile. On a plusieurs fois refusé de m'embaucher au motif que j'étais trop qualifiée pour le poste. Être femme et être très diplômée est un double handicap. On fait peur aux employeurs, qui généralement sont des hommes n'ayant pas tous ces diplômes universitaires. Et si on a vécu à l'étranger, c'est pire encore. Mes interlocuteurs ne savaient pas comment s'adresser à moi, je les gênais. Et je ne parle pas des barrières érigées par les traditions, la coutume et l'âge.

Les femmes d'origine mélanésienne ou polynésienne rencontrent-elles des difficultés particulières ?

On les juge trop souvent en fonction de stéréotypes profondément ancrés dans l'inconscient collectif. J'ai parfois l'impression d'avoir l'adjectif « ignorante » collé sur le front.

« Il y a un grand contraste dans le traitement des femmes au travail entre les différents pays de la région. »

La coutume régit encore très profondément les relations hommes-femmes, ces dernières peuvent rarement se mettre en avant ou s'exprimer en leur nom propre. La position de ma famille dans la coutume me donne l'autorité et l'assise nécessaires pour parler. Dans les réunions, je peux faire passer mes messages, mais c'est loin d'être le cas pour toutes les femmes. Parfois même, ce sont elles qui critiquent ou bloquent le progrès ou l'intégration de la condition féminine dans la société d'aujourd'hui.

Quels enseignements tirez-vous de votre expérience dans la région ?

Quelles que soient leurs ethnies, les femmes rencontrent toutes les mêmes difficultés. Sans formation, elles ne trouvent pas d'emploi et quand elles en ont un, elles doivent se débrouiller seules pour la garde des enfants. Les liens familiaux élargis, qui fondaient autrefois l'entraide gratuite, sont en train de se distendre. L'urbanisation, notamment en Nouvelle-Calédonie, isole les mères des membres de la famille qui pourraient les assister.
Se battre pour un logement est aussi un autre obstacle qui rend pénible la vie de la femme, surtout quand elle est abandonnée par son mari avec les enfants à sa charge.

La situation est-elle la même dans tous les pays ?

Non. Dans le monde anglo-saxon, à travail égal, salaire égal. Il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes. C'est surtout vrai en Nouvelle-Zélande et dans les États insulaires sous son influence, comme les îles Cook, Niue. Discriminer les salaires en fonction du genre est très « français ».
La France faisait partie des 40 premiers pays à signer et ratifier la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Pourtant nous sommes très en retard pour son application, notamment par rapport à la Nouvelle-Zélande, où elle est très strictement appliquée dans sa totalité. Ce qui a fondamentalement changé le statut de la femme néo-zélandaise.
Ici, en Calédonie, il y a des progrès vis-à-vis de la condition féminine. Nous avons maintenant un « ministère » de la Condition féminine et de la famille ; au niveau provincial, nous avons la section de la Condition féminine. Les filles comme les garçons ont le même accès à l'éducation. Malgré ces évolutions, nous sommes encore très loin du compte. L'égalité des salaires et de l'accès aux postes à responsabilité sont une réalité en Nouvelle-Zélande ou dans des pays comme Niue, dans le Sud, et Guam, dans le Nord du Pacifique. Pas ici.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination AgainstWomen*, CEDAW) a été adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations unies. Elle est entrée en vigueur le 3 septembre 1981. La France l'a ratifiée en décembre 1983.
La Convention engage les États signataires, ou adhérents, à éliminer toute forme de discrimination envers les femmes, et à favoriser leur plein développement dans l'ensemble des domaines politiques, économiques, sociaux, culturels et civils. Cela passe par la modification des lois et la prise de mesures d'éducation et d'incitation auprès du public.

SANDRINE THOMAS

Sandrine Thomas est sage-femme depuis 16 ans. Originaire de Lifou, elle a choisi d'exercer son métier en brousse, sur la Grande Terre : d'abord sur la côte Est, aux dispensaires de Thio et de Poindimié, puis à celui de Koumac. De ces années au contact des femmes, elle dresse le constat que les attitudes ont bien du mal à changer en matière de contraception et qu'il reste un long chemin à parcourir pour que les femmes soient libres de leur choix d'enfanter.

Comment avez-vous eu envie de devenir sage-femme ?

J'étais très jeune, 17 ans, quand j'ai eu mon baccalauréat, je n'avais pas une idée bien définie pour mon avenir. Mon père, lui, souhaitait que je fasse médecine. Les deux premières années de préparation en métropole se sont soldées par un échec. Enfin pas vraiment, puisque c'est au cours de cette période que je me suis découvert une vocation de sage-femme et que j'ai choisi d'en faire ma profession. Donner la vie, accompagner les naissances, mais surtout aider les couples dans ce moment si important est une très belle mission.

« Les hommes viennent de plus en plus souvent aux consultations grossesse avec leur conjointe. »

Quelle est, au vu de votre expérience, la situation des femmes de brousse en ce qui concerne la grossesse et la contraception ?

Force est de constater que malgré les diverses campagnes de sensibilisation à la contraception, la situation n'a guère évolué. Il y a toujours autant de dénis de grossesse, de grossesses non désirées, menées à terme ou interrompues volontairement. La garantie de pouvoir compter sur l'entraide familiale pour la garde de l'enfant induit inconsciemment une moindre vigilance dans les rapports, l'usage de la contraception ou des préservatifs. Dans le monde kanak, la contraception reste un tabou. Les jeunes filles savent qu'elles ne seront pas seules pour faire face, alors elles n'y pensent pas trop. Et quand elles ont un ami, la grossesse arrive vite.
À ce jour, les seules campagnes de prévention qui se sont révélées véritablement efficaces sont celles menées contre le cancer du sein.
Il faut dire aussi qu'en province Nord, se rendre au dispensaire n'est pas facile pour tout le monde. Les tribus sont souvent éloignées des villages, les transports sont rares et chers, même si le bus qui relie Houaïlou à Hienghène a facilité les déplacements.

Depuis le début de votre carrière, les comportements des hommes et des femmes vis-à-vis de la grossesse ont-ils évolué ?

Au niveau de la contraception, les implants progestatifs représentent un réel progrès. Ils permettent aux femmes d'être protégées pendant trois ans après leur mise en place dans le bras. C'est une contraception facile pour des jeunes filles qui débutent leur vie sexuelle.
L'autre phénomène marquant des dernières années est l'implication des hommes, jeunes ou moins jeunes, dans la maternité. Ils sont de plus en plus nombreux à venir aux consultations, à s'intéresser à l'évolution de la grossesse, à poser des questions. Cela correspond à l'évolution de la société en général.

Quel conseil pourriez-vous donner aux jeunes filles qui s'apprêtent à débuter leur vie sexuelle ?

Je leur dirais de se protéger contre les grossesses non désirées, mais aussi les maladies sexuellement transmissibles, qui ne régressent pas. C'est important pour leur épanouissement personnel et pour la réussite de leur couple.

Dans tous les centres médico-sociaux (CMS) de la province Sud et au Centre de conseil familial (CCF), la contraception est disponible gratuitement pour les mineur(es) et les filles scolarisées. Il est également possible de s'adresser au Centre de conseil familial - 145, rue Jacques Iekawé - Montravel - Nouméa - Tél. 27 23 70.

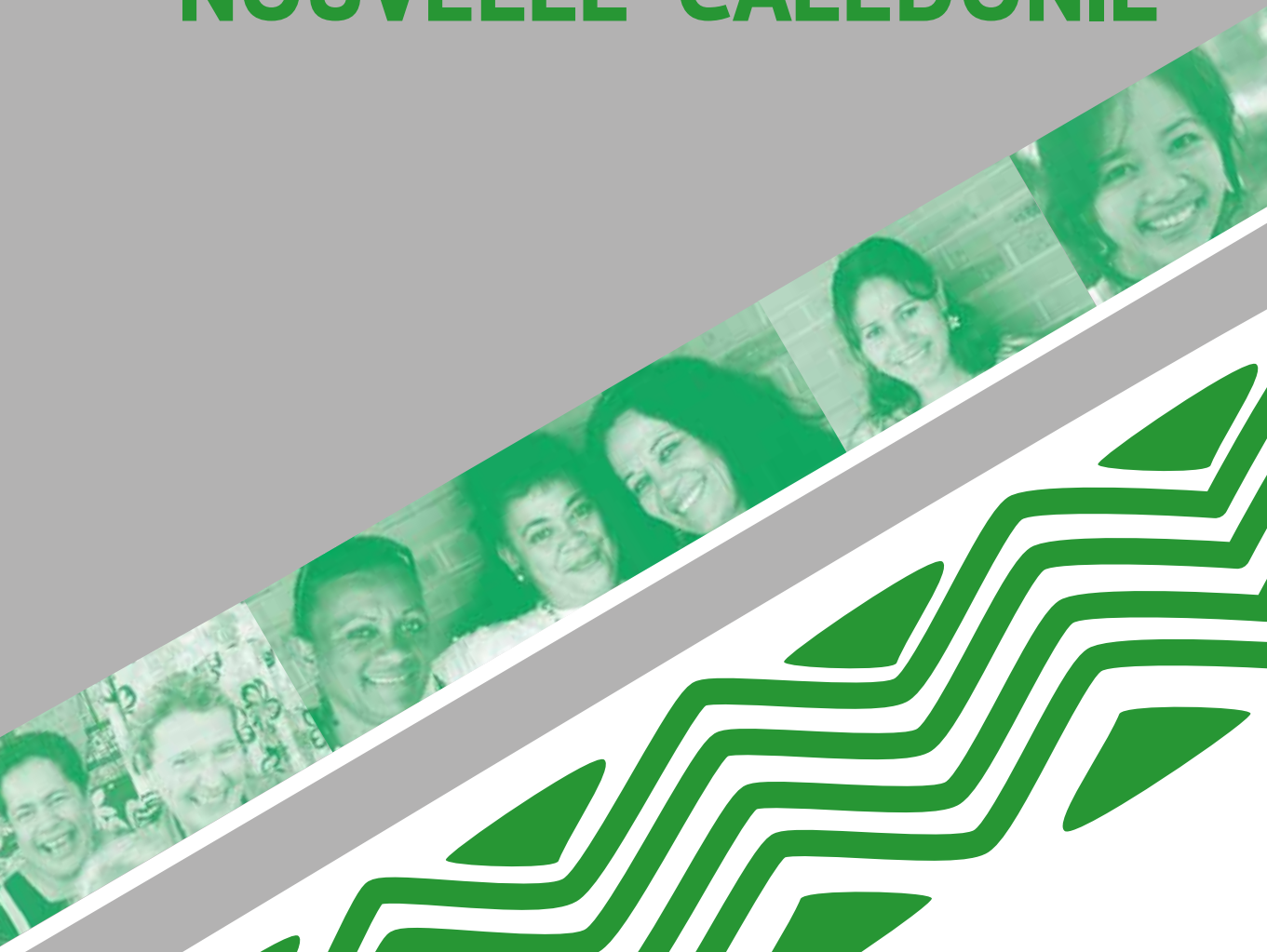
Pour en savoir plus : consulter le Guide des droits des femmes et de la famille édité par la Mission à la condition féminine de la province Sud. Il est disponible sur le web à l'adresse suivante : www.lesfemmes.nc/

FREINS ET OBSTACLES AU TRAVAIL DES FEMMES

- Les difficultés d'accès aux informations et à l'emploi
- Le poids des stéréotypes et des préjuges de genre
- Les inégalités dans le partage des tâches domestiques entre hommes et femmes
- Le refus du conjoint de mettre sa propre carrière en stand-by pour laisser les femmes mener leur carrière professionnelle
- La maternité
- Les préjugés de certains employeurs pour lesquels avoir des enfants est synonyme d'absentéisme, de moindre disponibilité, de difficultés d'organisation
- L'absence de crèches pour accueillir les tout jeunes enfants
- Le manque d'estime de soi
- Les réseaux professionnels plus limités que ceux des hommes
- ...

Calédoniennes

CRÉER SON EMPLOI EN NOUVELLE-CALÉDONIE



Les femmes sont souvent démunies face au chômage, notamment les moins formées et les plus isolées. Elles recourent fréquemment à la création de leur propre emploi, aidées en cela par des dispositifs provinciaux ou des prêts complémentaires accordés par l'ADIE ou Initiative NC.

LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE LA PROVINCE SUD

En province Sud, divers dispositifs ont été mis en place en faveur de la création d'entreprises et en soutien à celles déjà en activité :

- CASE : Code des aides pour le soutien à l'économie rurale, le développement durable, l'économie maritime ainsi que l'investissement et l'emploi. Dans ce cadre, la province Sud prend en charge une partie des coûts des équipements afin de favoriser les investissements matériels.
- Sud Innovation (en partenariat avec BPI France) : soutien aux projets innovants.
- Fonds de garantie de la province Sud (FGPS) : pour la sécurisation des projets auprès des banques.
- PromoSud : développement au service de l'intérêt général.

Pour en savoir plus :
Direction de l'Économie, de la Formation et de l'Emploi (DEFE)
30, route de la Baie des Dames
Ducos - Le Centre - Nouméa
Tél. 23 28 30
defe.contact@province-sud.nc

Direction du Développement Rural (DDR)
Centre administratif
de la province Sud (CAPS)
Artillerie - 6, route des Artifices
Baie de la Moselle
Tél. 20 38 00

« Le premier frein à l'entrepreneuriat au féminin, c'est le manque de confiance en soi. Bien souvent, les femmes n'osent pas se lancer, notre rôle est de les encourager en les aidant à élaborer un projet solide qui leur correspond. »

Alexandre Rutecki

L'ADIE

Le microcrédit, la solution pour les petits projets
L'ADIE (Association pour le droit à l'initiative économique) est née de la rencontre entre une économiste fortement impliquée dans les projets de développement des pays, Maria Nowak, avec le professeur Muhammad Yunus, Prix Nobel de la Paix 2006. Fondée en 1989, l'ADIE encourage les femmes à développer une activité professionnelle, quels que soient leur statut social, leur niveau de formation ou l'état de leurs finances, grâce à des microcrédits pouvant aller jusqu'à 1,2 million de Francs Pacifique.

SOUTENIR CELLES QUI N'ONT PAS ACCÈS AU CRÉDIT BANCAIRE

Installée depuis 15 ans en Nouvelle-Calédonie, l'ADIE a permis le financement de plus de 7 500 projets d'entreprises. Une centaine d'entre eux sont portés par des femmes de 18 à 77 ans n'ayant pas accès aux emprunts bancaires classiques. Maraîchage, artisanat local, vente ambulante, service à la personne, les secteurs d'activité sont très variés et les offres de financement de l'ADIE, d'une valeur moyenne de 400 000 de Francs Pacifique. Ce capital permet aux porteurs de projets de compléter un stock de marchandises en prévision d'une vente ponctuelle, de boucler un budget pour l'acquisition d'un véhicule professionnel ou de participer à l'achat de matériel comme du tissu, du fil ou de la fibre pour le tissage.

RIGUEUR ET SOLIDARITÉ

Si le manque de formation initiale peut expliquer ce défaut d'assurance (40 % des femmes porteuses d'un projet n'ont pas diplôme contre 34 % des hommes), l'isolement et le manque de soutien de la famille ou du clan sont les premiers facteurs d'échec. L'entourage manifeste généralement son désaccord en refusant de se porter caution, condition nécessaire à l'obtention d'un emprunt de l'ADIE.
Pour pallier ce genre de situation, l'association a mis en place, en 2014, les prêts de groupe dont ont bénéficié plusieurs femmes travaillant ensemble dans le domaine de l'artisanat. Ne pouvant compter sur l'aide de leur entourage, elles se sont associées afin d'obtenir un microcrédit pour l'ensemble de leur groupe. La rigueur de leur montage financier et la solidité de leur projet ont convaincu l'association qui leur a octroyé le prêt dont elles avaient besoin pour investir dans du matériel.

L'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE)
Rue Charles de Verneuilh - 98800 Nouméa - Tél. (687) 05 05 55 - www.adie.org/

« Les femmes possèdent un rapport à l'argent plus serein que les hommes, elles sont davantage déterminées et se découragent bien moins vite. »

Alexandre Rutecki, directeur régional de l'ADIE

GRÂCE AU MICROCRÉDIT, LES FEMMES ACCÈDENT À L'ENTREPRENEURIAT

Parce qu'elles ne sont pas la cible traditionnelle des banques commerciales, les femmes sont devenues celle des institutions de microfinance. Particulièrement touchées par l'exclusion financière (plus d'une femme sur deux dans le monde n'est pas bancarisée selon le Baromètre de la Microfinance 2014), les femmes se sont tournées vers le microcrédit pour accéder elles aussi à l'entrepreneuriat. Aujourd'hui, les micro-entrepreneurs sont en grande majorité des femmes. Elles représentent ainsi 73 % de la clientèle des institutions de microfinance.
Cette prédominance des femmes s'explique par deux facteurs selon le Bureau international du travail (BIT) :
- elles sont plus touchées par la pauvreté (70 % des pauvres dans le monde sont des femmes),
- elles remboursent mieux (leur taux de recouvrement s'élève à 98 %).

« Selon la Banque mondiale, une augmentation de 10 % des crédits aux femmes permet une hausse moyenne de 8 % de la scolarisation des enfants et une baisse de 5 % de l'extrême pauvreté. »

INITIATIVE NC SOUTIENT LES FEMMES CHEFS D'ENTREPRISE

Être femme chef d'entreprise exige de la disponibilité et du soutien, particulièrement lors des premières années d'activité. En plus d'un prêt d'honneur de 2 à 40 millions de Francs Pacifique lors de la création du projet, l'association Initiative NC propose un accompagnement personnalisé avec des professionnels expérimentés.

LES PRÉJUGÉS FREINENT L'ENTREPREUNARIAT

En 2015, sur 73 projets professionnels soutenus par Initiative NC, 25 étaient portés par des femmes alors qu'en 2012, la parité était pratiquement respectée. Signe que l'entrepreneuriat féminin reste fragile et le parcours semé d'embûches. « La principale difficulté rencontrée par les femmes reste l'obtention de foncier lorsqu'elle souhaitent développer une activité de maraîchage. Elles sont aussi parfois freinées par leur entourage qui n'adhère pas à leur émancipation professionnelle », constate Isabelle Laran, la directrice d'Initiative NC. Assumer des responsabilités exige de la disponibilité et concilier vie professionnelle et familiale peut s'avérer difficile sans le soutien du conjoint ou de l'entourage familial. Plus surprenant, les préjugés concernant les femmes constituent également un frein à l'entrepreneuriat.

Si elles trouvent facilement leur place dans l'artisanat, la coiffure, l'esthétique, la vente ou la garde d'enfants, les choses se compliquent lorsqu'elles envisagent de créer une affaire dans le secteur du transport ou du remorquage. D'ailleurs, bien souvent elles se cantonnent au transport de personnes tandis que les hommes prospèrent dans le roulage sur mine. La nuance est tout aussi subtile dans le secteur touristique où l'accueil en tribu et le service sont réservés aux femmes, alors que l'animation est plutôt une affaire d'hommes. Globalement, les Calédoniennes se tournent plutôt vers des entreprises à petite échelle, plus facilement gérables. Elles sont aussi davantage attirées par des activités respectueuses de l'environnement, fédératrices et porteuses de convictions.

PAS DE CAUTION SOLIDAIRE EXIGÉE

Initiative NC les accompagne financièrement en leurs proposant un prêt d'honneur de 2 à 40 millions de Francs Pacifique, soit pour la création, soit pour la reprise d'une entreprise. Cette somme, remboursable sur 4 ou 5 ans, représente environ 25 % du coût total du projet, ce qui correspond généralement à l'apport personnel demandé par la banque lors de la demande de prêt. Contrairement à l'ADIE, aucune caution solidaire n'est demandée, ce qui facilite considérablement les démarches pour les femmes. Enfin, tout est gratuit, le porteur de projet doit simplement s'acquitter d'une cotisation de 2 000 F pour l'adhésion à l'association.
Le montage du dossier se fait en collaboration avec l'un des 6 chargés de mission, mais Initiative NC dispose également d'un réseau de bénévoles et d'un club de créateurs d'entreprise qui orientent les porteurs de projets tout en assurant un accompagnement personnalisé. Ils peuvent ainsi bénéficier de leur savoir-faire et profiter de leur carnet d'adresses grâce à un système de parrainage. Une formule qui fonctionne, puisque 480 projets ont été financés par Initiative NC depuis 2006, avec un taux de pérennité des entreprises égal à 9 % sur cinq ans.

PRÈS DE 500 PROJETS FINANCÉS DEPUIS 2006

Initiative NC est le premier réseau associatif de financement et d'accompagnement de la création et de la reprise d'entreprises en France avec près de 500 accompagnements. Créée en 2006 en Nouvelle-Calédonie, l'association a financé son premier projet en 2007. Elle est présente dans l'ensemble de l'archipel, de Koné aux Îles Loyauté, mais l'essentiel de l'activité se concentre en province Sud. Si l'association fonctionne grâce à des subventions des 3 provinces, les cotisations des adhérents et de quelques mécènes, l'argent prêté provient des 3 provinces, de l'Agence française de développement (AFD) et de la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Initiative NC
47, rue Jean Jaurès - 98800 Nouméa - Tél. (687) 24 40 14 - www.initiative-nc.com/

DÉFENDRE SES DROITS

Les syndicats assurent la défense collective et individuelle des intérêts des salariés, au niveau du pays et à l'échelle de l'entreprise.

Par le biais de leurs délégués, ils assurent un rôle de communication important au sein de l'entreprise et en cas de conflit avec l'employeur, ils défendent les intérêts des salariés auprès des directions.

Dans les cas de conflits individuels, ils accompagnent les salariés à des entretiens, défendent leurs intérêts auprès des instances hiérarchiques. Les syndicats sont aussi des acteurs du dialogue social.

En 2016, sept syndicats d'employés ont été reconnus comme représentatifs par le gouvernement (USOENC, USTKE, Fédération des fonctionnaires FO, UT CFE CGC, CSTNC) et trois syndicats d'employeurs (MEDEF, CGEPME, UPA-Union professionnelle des artisans).

Il n'existe pas de tribunal des Prudhommes en Nouvelle-Calédonie, mais un tribunal du travail qui est une juridiction pourvue des mêmes compétences, avec cette différence que le juge siège avec deux assesseurs (employé et employeur).

Adresses

DIRECTION DE L'ÉCONOMIE, DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI - DEFE CONTACTS ANTENNES ET PERMANENCES

NOUMÉA

30, route de la Baie des Dames - Ducos Le Centre et Le Forum du Centre
BP 27861 - 98863 Nouméa Cedex
Courriel : defe.contact@province-sud.nc
Standard Ducos Le Centre 23 28 30
..... Fax 23 28 31

Service du Développement Économique (SDE)
Ducos Le Centre 23 28 30
Courriel : defe.sde@province-sud.nc ..... Fax 23 28 31

Service de l'Emploi (SE)
Standard Ducos Le Centre 23 28 30
..... Fax 23 28 31
Courriel : emploi@province-sud.nc
- Pôle Employeur 270 400
Courriel : employeurs@province-sud.nc
- Guichet d'Embauche Express (GEEX) 23 28 67
- Plateforme de vocation (PFV) Le Forum du Centre 27 04 02

Service de Médiation, d'Insertion et de Prévention (SMIP)
Ducos Le Centre 23 20 25
..... Fax 23 28 31

Les antennes de la DEFE dans les communes de la province Sud :

DEFE - Bourail - Lot 2 - Voie urbaine 38 - BP 261 ..... 44 24 42
..... Fax 44 23 44
Médiation, insertion et prévention 46 20 02

DEFE - Dumbéa - Maison de la jeunesse - Koutio 26, avenue d'Auteuil
Emploi..... 41 67 17
Développement économique..... 84 66 38
Permanence tous les mardis 13 h-16 h ou prendre rendez-vous au 23 28 63

DEFE - île des Pins - Mairie Annexe - Vao - BP 87 ..... 46 11 07

DEFE - La Foa - Antenne de la province Sud
Développement économique..... 20 35 00
Emploi même adresse.....20 35 13
..... Fax 20 30 25
Médiation, insertion et prévention 20 35 15
DEFE - Païta - Mairie de Païta, Maison du DSU - Lot administratif voie urbaine 12
Emploi..... 70 98 30

Développement économique - Permanence tous les mercredis 8 h-12 h 84 66 38
ou prendre rendez-vous au. 23 28 63

DEFE - Mont-Dore - 109, avenue du Grand Large - Immeuble Makatéa - Boulari 41 20 88

DEFE - Thio - antenne provinciale - Place du dispensaire 41 18 31
. . . . . Fax 41 13 16

DEFE - Yaté Waho - 43, lot. Municipal
Développement économique - Prendre rendez-vous au. . . . . 41 30 97 ou au 41 20 88
Emploi. 41 90 25

Les médiateurs de la DEFE dans les communes de la province Sud :

Zone Nord : Bourail, Moindou, Sarraméa, Farino 83 62 79
Zone Centre : La Foa, Thio, Boulouparis 97 26 18
Zone Sud : île des Pins, Yaté, Mont-Dore 83 61 74

Les permanences de la DEFE en communes :

EMPLOI
DEFE - Plum - Mairie annexe 9048, route de la Corniche du Mont-Dore
Permanence mardi matin 2 fois par mois 8 h-11 h 30 . . . . . 35 33 58

DEFE - Boulouparis - Tous les mardis de 7 h 30 à 11 h 30 et 12 h 30 à 16 h - Annexe municipale. . . . 41 95 32

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE
DEFE - Dumbéa - Maison de la jeunesse - Koutio 26, avenue d'Auteuil
Permanence tous les mardis 13 h-16 h 84 66 38
ou prendre rendez-vous au. 23 28 63

DEFE - Boulouparis : annexe municipale - Tous les mercredis 41 95 32
Le mercredi de 8 h-11 h 30
DEFE - Farino (Mairie) : le 2e jeudi du mois - 8 h-11 h. 44 31 04

DEFE - Païta - Mairie de Païta, Maison du DSU - Lot administratif voie urbaine 12
Développement économique - Permanence tous les mercredis 8 h-12 h 84 66 38
ou prendre rendez-vous au. 23 28 63

DEFE - Sarraméa (Mairie) : le 3e jeudi de chaque mois - 9 h-11 h. 44 31 34

DEFE - Moindou (Mairie) : le 2e mardi de chaque mois - 8 h-11 h. 44 33 35

La Direction du travail et de l'emploi (DTE)

NOUMÉA
IMMEUBLE GALLIENI
12, rue de Verdun
BP 141 - 98845 NOUMÉA CEDEX
Standard : 27 55 72

KONÉ
Antenne des services du Gouvernement
636, route de la Néa
BP 671 - 98860 KONÉ
Standard : 47 77 58

NOTES

NOTES

NOTES