

Nouméa Women's Forum

ENTREPRENDRE AU FÉMININ

Livre blanc



province-sud.nc/nwf



AGIR POUR
L'AVENIR




© Theo Rouby



Naïa WATEOU,
élue en charge du développement économique à la province Sud




LES FEMMES EN NOUVELLE-CALÉDONIE
REPRÉSENTENT UNE FORCE ÉCONOMIQUE
AVEC LAQUELLE IL FAUT COMPTER. NOUS DEVONS
LES AIDER À ALLER PLUS LOIN. 

ÉDITO



Organiser un forum ouvert et collaboratif pour faire l'état des lieux de la place des femmes dans le monde économique calédonien, c'était bien l'ambition du *Nouméa Women's Forum*. Avec plus de 200 participantes et participants, ce premier objectif est atteint.

Depuis, nous nous sommes attachés à décrypter, classer et prioriser les opérations et actions qui ont pu émerger des cinq ateliers thématiques. Ces rencontres ont permis de créer une dynamique de réseau que les participants ont apprécié.

Ce livre blanc est un premier pas pour définir les actions concrètes et y allouer des moyens opérationnels. Il s'agit bien d'engager la province Sud et ses partenaires sur des résultats répondant aux attentes des participants, afin de faire évoluer la place des femmes dans le monde du travail, en Nouvelle-Calédonie. 



LE PREMIER NOUMÉA WOMEN'S FORUM

3



LE NOUMÉA WOMEN'S FORUM, UN OUTIL ORIGINAL AU SERVICE DE L'ÉCONOMIE CALÉDONIENNE AU FÉMININ.

Début 2021, la province Sud a eu pour ambition de lancer une série d'actions pour promouvoir l'égalité des chances économiques entre les hommes et les femmes sur son territoire. La participation pleine et équitable des femmes dans tous les éléments constitutifs de la société est un droit humain fondamental.

Pourtant, à l'échelle mondiale, que ce soit en politique, dans les divertissements ou sur le lieu de travail, les femmes et les filles sont largement sous-représentées, une réalité qui n'échappe pas à la Nouvelle-Calédonie et à l'Océanie. Afin de travailler sur de nouveaux équilibres, la province Sud a choisi de décliner un **plan d'actions** à concrétiser seule ou avec des partenaires institutionnels ou privés, que vous retrouverez ci-dessous et qui caractérise ce **livre blanc**.

Pour y parvenir, la province Sud a initié en Nouvelle-Calédonie le premier Women's Forum, antenne calédonienne d'un travail engagé à Paris avec le Women's Forum for the Economy and Society, abrégé souvent en Women's Forum, (en français, Forum des femmes pour l'économie et la société).

Cette organisation internationale fondée en 2005 propose à travers le monde des rencontres internationales. Ces forums visent à renforcer la représentativité des femmes et une plus grande mixité hommes-femmes dans tous les organes de pouvoir de la société. Ils s'emploient également à mettre en exergue des projets qui favorisent l'entrepreneuriat des femmes, par l'éducation, par la parité dans l'entreprise et par une présence plus forte des femmes dans les médias. C'est aussi une occasion pour les participantes, et participants, de faire entendre leur voix et leurs visions de l'avenir, et de susciter des engagements.

Le Women's Forum se décline dans le monde entier et existe notamment en Polynésie française depuis 2017. Pour construire ce projet ambitieux et participatif, la province Sud a beaucoup échangé

avec ses partenaires, tous eux aussi engagés dans cette démarche d'équité pour les Calédoniennes dans le monde du travail, comme l'État, le Consulat d'Australie en Nouvelle-Calédonie, la Communauté du Pacifique (CPS), ou encore la CCI et la SLN, premier partenaire privé officiel du *Nouméa Women's Forum*.

Pour le premier *Nouméa Women's Forum*, la province Sud a retenu une session de trois jours mêlant conférences, tables rondes, débats et ateliers desquels ont émergé plusieurs actions fortes, dont 11 jugées prioritaires et présentant un intérêt pour les autres territoires français du Pacifique, invités d'ailleurs à ce premier opus. Afin de créer un réseau régional, la première journée qui s'est tenue à la CPS sous forme de plénière sur les difficultés, les freins et les avancées en Nouvelle-Calédonie et dans la région Pacifique a permis de croiser les expériences des uns et des autres, mais aussi de mettre au jour plusieurs initiatives engagées en Nouvelle-Calédonie par des organismes privés ou publics. Il fallait une tribune et un premier état des lieux. Cette journée particulièrement riche en échanges a permis de le dresser.

Le *Nouméa Women's Forum* s'aligne également sur le thème prioritaire de la 65^e session de la Commission de la condition de la femme de l'ONU, pour une « Participation pleine et effective des femmes à la prise de décisions dans la sphère publique, élimination de la violence, réalisation de l'égalité des sexes et autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles », ainsi que sur la campagne phare Génération Égalité, qui exige que soit accordé aux femmes le droit de participer au processus décisionnel dans tous les domaines de la vie, qui réclame l'égalité salariale et le partage équitable des tâches familiales et domestiques non rémunérées, et qui appelle à l'élimination de toutes les formes de violence infligées aux femmes et aux filles et à établir des services de santé adaptés à leurs besoins.



UN PROGRAMME POUR LE LEADERSHIP AU FÉMININ

4

LE CONTEXTE CALÉDONIEN

En Nouvelle-Calédonie, la condition féminine est essentiellement abordée par le prisme des violences faites aux femmes. Il est vrai que nous affichons des taux records à l'échelle nationale.

Ainsi, une femme sur cinq déclare avoir été victime d'agression physique par son conjoint, ou son ex-conjoint, au cours des douze derniers mois. Agir sur l'autonomie financière par le leadership féminin est un autre levier pour lutter contre ces violences, qu'elles soient physiques ou psychologiques.

Les violences intrafamiliales ont augmenté en moyenne de 14 % en 2019. Avec plus de 1200 plaintes pour violences conjugales en 2018, la Calédonie concurrence même un département comme les Yvelines et son million et demi d'habitants. Des chiffres effrayants qui concentrent l'action des institutions sur la résorption de ces violences avec plusieurs programmes d'actions, menées notamment en province Sud via le Centre d'Information Droits des Femmes et Égalité (CIDFE, anciennement Mission à la Condition féminine).

Aujourd'hui, les programmes sont nombreux : le Grenelle contre les violences conjugales, les dispositifs de communication autour des journées du 8 mars et du 25 novembre, les cartes de contact d'urgence, les dispositifs de signalement, le téléphone grave danger...

Reste que la couverture médiatique et institutionnelle des femmes par ce prisme négatif occulte une autre réalité : l'absence d'actions fortes et volontaristes pour promouvoir le leadership au féminin.

LE TRAVAIL SALARIÉ AU FÉMININ EN NOUVELLE-CALÉDONIE

Selon une étude de l'Institut de la statistique et des études économiques (ISEE-Nouvelle-Calédonie), entre 2013 et 2019, les salaires calédoniens ont progressé plus vite que l'inflation. En 2019, tous secteurs confondus, le salaire net moyen s'établit à 342 000 F.CFP par mois, en équivalent temps plein.

En 2019, avec un salaire moyen de 321 000 F.CFP par mois tous secteurs confondus, **les femmes gagnent pourtant 11 % de moins que les hommes** (360 000 F.CFP). Cependant, dans chacun des secteurs privé et public, la différence de salaire au détriment des femmes est beaucoup plus importante (-14,4 % dans le privé, -17,0 % dans le public).

L'écart de salaire homme/femme s'accroît avec l'âge : inexistante chez les moins de 30 ans, la différence de salaire en faveur des hommes se creuse (+6 points par tranche de 10 ans de 30 à 49 ans). En fin de carrière, les femmes gagnent 16 % de moins que la gent masculine.



EN NOUVELLE-CALÉDONIE, LA CONDITION FÉMININE
EST ESSENTIELLEMENT ABORDÉE PAR LE PRISME
DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES.

À cette première inégalité de traitement, il faut rajouter une autre réalité soulevée par l'ISEE : en 2019, le seuil des bas salaires se situe à 157 000 F.CFP nets mensuels, soit une valeur équivalente au SMG brut. Un salarié calédonien sur cinq perçoit un bas salaire en 2019 (20,4 %).



Les bas salaires sont liés à la **précarité de l'emploi** (parmi les emplois permanents, seulement 2 % sont des bas salaires) et concernent particulièrement, les jeunes salariés (34 % des moins de 30 ans perçoivent un bas salaire), les emplois les moins qualifiés (26 % des employés et 29 % des ouvriers) ainsi que le secteur de l'agriculture (45 % des emplois agricoles) qui rémunère les ouvriers agricoles au Smag. Ce sont les Calédoniennes là aussi qui sont le plus impactées.

Selon les dernières analyses basées sur le recensement de la population de 2014, 45 % des actifs occupés sont des femmes, contre 43 % en 2009. 40 % des cadres sont des femmes, comme en 2009. Les femmes sont presque autant représentées parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures, que dans l'emploi en général. Depuis 20 ans, la part des femmes dans ce type de poste a plus que doublé.

Selon un livret sur le travail des femmes édité en 2017 par la province Sud, les femmes occupent plus souvent des emplois temporaires que les hommes (18 % contre 15 %). 13 % des femmes travaillent à temps partiel, soit une proportion deux fois supérieure à celle des hommes (6 %).

LES LEVIERS DE PROGRESSION DE L'ÉQUITÉ

En Nouvelle-Calédonie, une entreprise sur trois est créée par une femme, les collectivités accompagnant les initiatives économiques des femmes et des réseaux de femmes entrepreneures prenant de l'ampleur pour partager leurs expériences et se soutenir.

Il fallait une tribune à toutes ces femmes également, afin d'identifier les freins de l'insertion des femmes dans le monde de l'entreprise, et proposer des solutions, des actions à mettre en place, afin de rétablir

l'équité professionnelle. En 2015 parmi les entreprises individuelles* (* inscrites au RIDET sous la forme juridique, « Personnes physiques ») la part des femmes en Nouvelle-Calédonie était de 28,9 %. D'autre part, selon les chiffres de la province Sud, les femmes représentent désormais 47 % des Kanak ayant un emploi (45 % en 2009).

Elles s'intéressent de plus en plus au statut d'autoentrepreneur (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.

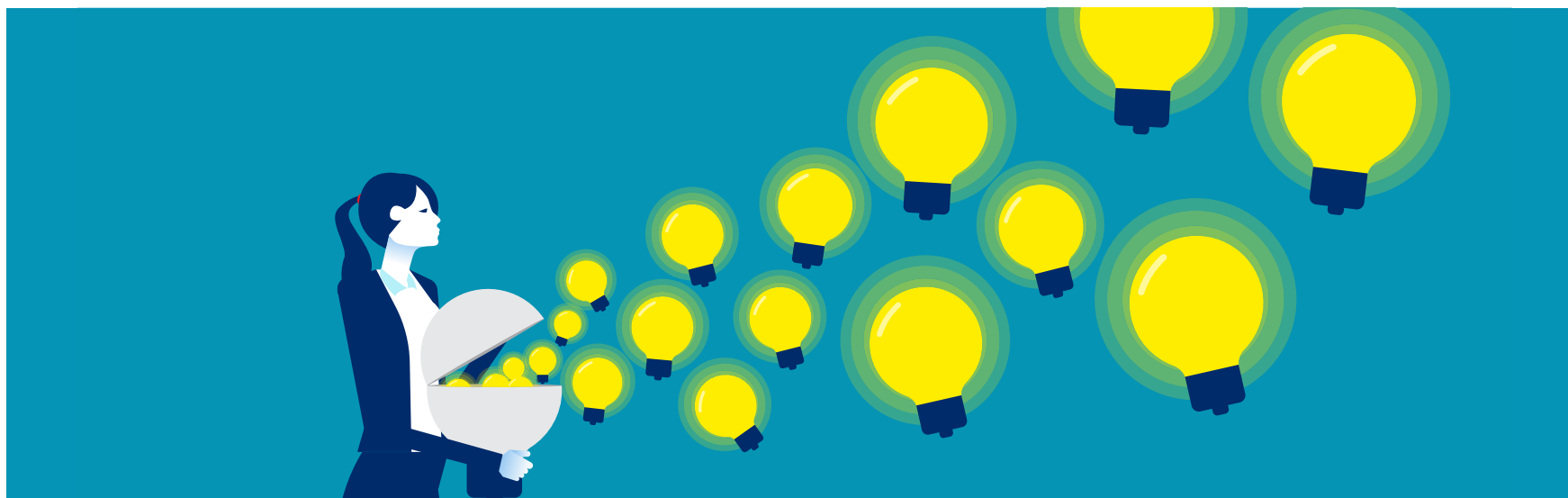
Allier coutume et travail, briser le plafond de verre de la cinquantaine, trouver les leviers entre les institutions et les femmes sur le terrain qui permettent de faciliter à toutes l'accès aux formations, aux dispositifs déjà existants, aux associations d'entraides et créer une sororité calédonienne, c'est tout l'enjeu engagé au cours des cinq ateliers du *Nouméa Women's Forum*.



EN NOUVELLE-CALÉDONIE,
UNE ENTREPRISE SUR TROIS
EST CRÉÉE PAR UNE FEMME.

Sur trois jours, plus de 200 professionnels se sont croisés et les résultats des 5 ateliers sont allés bien au-delà des attentes. Ainsi, 47 propositions d'actions ont été émises.





NOS AMBITIONS

#Pour créer une vision commune

Synthétiser l'état des lieux et surtout les ateliers de travail dans ce livre blanc, permet de créer une vision partagée pour les différents acteurs et d'avoir un regard plus précis de l'engagement des Calédoniennes, des entreprises et des institutions sur l'entrepreneuriat au féminin en Nouvelle-Calédonie.

#Engager les acteurs

Ce livre blanc doit permettre d'engager la province Sud, l'ensemble des partenaires publics et privés, mais aussi les établissements de formation ou encore les fédérations d'entreprises. L'objectif est de pouvoir mener ensemble des actions concrètes, évaluées dans le temps.



SELON L'ONU FEMMES, IL MANQUE DES DONNÉES FIABLES
POUR PILOTER DE NOUVELLES POLITIQUES PUBLIQUES
EN FAVEUR DES FEMMES. 

Cameron Diver, *Communauté du Pacifique Sud (CPS)*





#Promouvoir l'équité professionnelle

Le *Nouméa Women's Forum* est un événement fédérateur qui vise à promouvoir de manière significative l'équité de traitement entre les femmes et les hommes, depuis l'école jusqu'au monde du travail, afin de contribuer à un véritable épanouissement socio économique.

#Renforcer le dialogue

Le *Nouméa Women's Forum* a vocation à renforcer le dialogue et mettre en synergie les collectivités, les partenaires économiques et sociaux, les membres de la société civile, le monde associatif, afin de travailler dans une dynamique de collaboration et de coconstruction.

#Proposer des actions

Le *Nouméa Women's Forum* porte l'ambition d'entendre les propositions pour qu'elles puissent être mises en œuvre par la province Sud et ses partenaires.

Laurent Fogliani, Responsable de la communication
SLN, partenaire officiel 2021

LES TEMPS FORTS

#Un état des lieux enrichissant

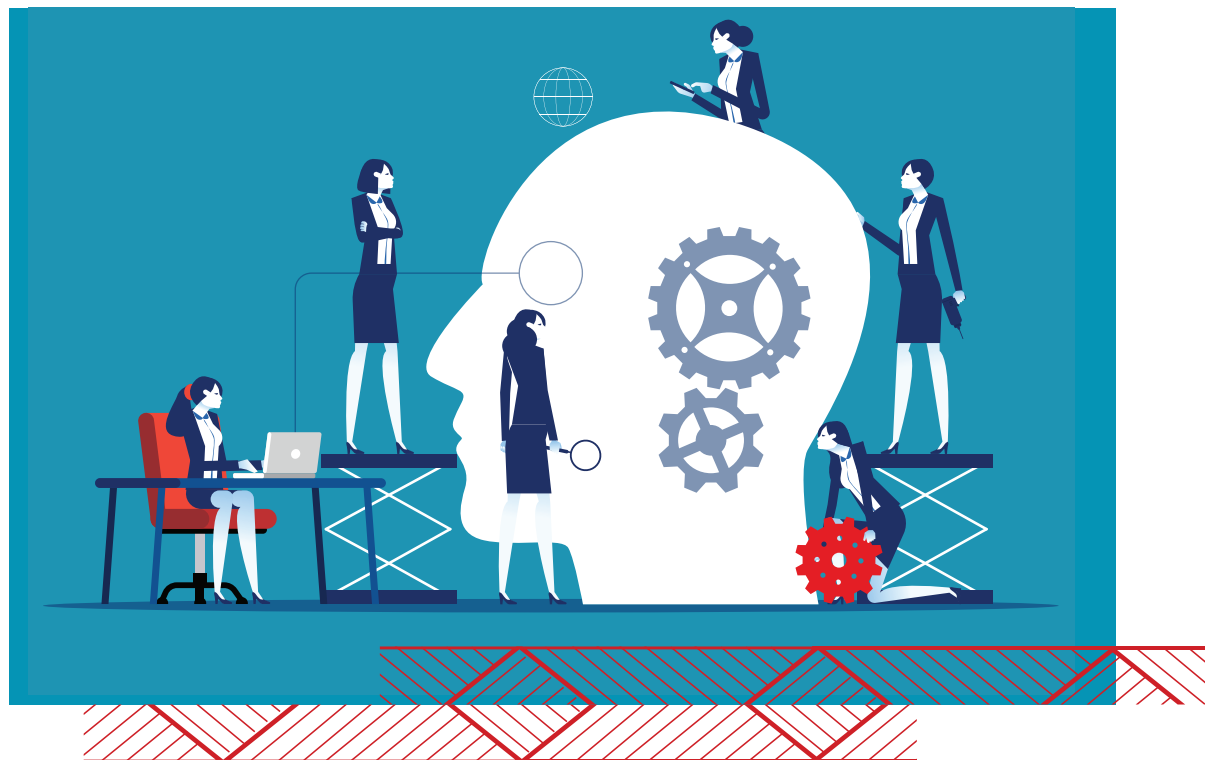
Au total, 28 personnalités ont été invitées à intervenir le jeudi 29 juillet 2021 dans l'hémicycle de la Communauté du Pacifique Sud (CPS).

Les objectifs : faire un état des lieux, partager les indicateurs, mais surtout faire se rencontrer le monde économique, politique, social et sociétal et ainsi échanger sur cette question : quelle place pour la femme Calédonienne dans le monde du travail ?

Plus de 100 personnes sont venues assister sur la journée à ces débats riches en découvertes et en annonces.

Au programme, les interventions ont porté sur les thèmes suivants :

1. Le leadership économique féminin dans le Pacifique Sud.
2. Le *Nouméa Women's Forum* et les objectifs de la province Sud.
3. Jeunesse et formation : entre freins et opportunités.
4. Les femmes cheffes d'entreprise en Nouvelle-Calédonie.
5. Les Calédoniennes dans le monde salarié.



Pour Hyppolite Sinewami

Porte parole du Sénat coutumier, Ancien Président



IL EST TEMPS DE FAIRE ÉVOLUER LA SOCIÉTÉ
KANAK POUR CONTRIBUER À L'ÉPANOUISSEMENT
DES FEMMES. 



De cette journée, on peut retenir quelques idées fortes émises par les intervenants (non exhaustif) :

Pour Cameron Diver, directeur général adjoint de la Communauté du Pacifique Sud (CPS)

“Les hommes doivent contribuer à cette cause car le leadership féminin n’est pas uniquement une affaire de femmes.”

Sonia Backes, Présidente de la province Sud

“L’économie et l’entrepreneuriat au féminin sont des axes forts de la stratégie provinciale.”

Alison Carrington, Consule générale d’Australie

“L’importance de faire évoluer la législation en faveur de l’équité de genre, l’allocation de fonds, la mise en place d’indicateurs de mesure, le soutien aux projets, l’influence des médias...”



Christine Horril, Consule générale adjointe



IL FAUT ÊTRE AMBITIEUX POUR TROUVER DES SOLUTIONS (LÉGISLATIVES, CULTURELLES, INDIVIDUELLES...) PERMETTANT DE VALORISER LE LEADERSHIP FÉMININ ET CONDUIRE LE CHANGEMENT.



Jone Passa, Sociologue et directeur de l’Association Protection Enfance et Jeunesse en Difficulté (APEJ)

“La femme fait bouillir la marmite et remplit la marmite. Il est temps de faire évoluer les choses dans l’organisation sociale océanienne.”

Thierry Xozame, Directeur de la direction du Travail et de l’Emploi

“Le gouvernement porte de nouvelles réglementations sur les sujets de l’équité au travail”. Il propose l’idée de créer “un statut professionnel spécifique pour les femmes, notamment océanienne.”

Aline Bessières, Organisatrice du Tahiti Women’s Forum

“Un petit territoire peut porter de grandes ambitions. Il est important d’offrir des lieux de rencontres pour que les femmes puissent mieux comprendre l’environnement économique et culturel dans lequel elles évoluent.”





Barbara Vlaeminck, *Cheffe d'entreprise, présidente de l'association Femmes Cheffes d'entreprises, FCE*



IL EST IMPORTANT DE FAIRE ÉVOLUER
LE CODE DU TRAVAIL TOUT EN ŒUVRANT
SUR L'ENVIE DES FEMMES DE S'ORIENTER
VERS L'ENTREPRENEURIAT.



province-sud.nc/nwf



Nicolas Pannier, *Secrétaire Général de la province Sud*
"Les actions mises en place par la province : le Centre d'Information Droits des Femmes et Égalité (CIDFE), les « référents égalité » présents dans les directions administratives, les quarante aides au développement économique, le soutien au programme talent calédonien, l'aide à la formation professionnelle."

Véronique Mollot, *Collaboratrice du Cabinet d'Isabelle Champmoreau gouvernement de la Nouvelle-Calédonie*
"Le label mis en place par le comité 3E vise à promouvoir l'égalité des chances à l'école."

Catherine Ris, *Présidente de l'Université de la Nouvelle-Calédonie*
"La parité au sein du CA et des jurys de l'UNC, les appels à projets lancés par la fondation, ou encore l'observatoire des inégalités qui réalise des enquêtes auprès des étudiants."

Laurent Fogliani, *Responsable communication à la SLN*
"Le modèle francophone est plus discriminant que le modèle anglophone. La SLN engage des actions fortes en faveur des femmes au sein de l'entreprise : mentorat, postes de cadre..."

Frédéric Reynaud, *Directeur Général de la Banque Calédonienne d'Investissement (BCI)*
"La fondation BCI propose aux jeunes calédoniens de les accompagner financièrement dans la poursuite de leurs études."

Viviane Lafay, *Directrice de NC Initiative*
"Nous lançons aujourd'hui le Parcours créateur tourné vers les femmes pour promouvoir leurs initiatives."

#5 ateliers collaboratifs

Cinq ateliers thématiques organisés le vendredi 30 juillet 2021 ont réuni près de 120 participants, représentants de la société civile et des organisations habilitées à faire évoluer les choses.

Ils ont travaillé sur les enjeux suivants qui concernent étroitement la Nouvelle-Calédonie :

ATELIER 1

Équité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

ATELIER 2

Les leviers de la progression professionnelle des jeunes Calédoniennes à l'école et au-delà.

ATELIER 3

Quels leviers pour améliorer l'épanouissement social et économique des femmes rurales.

ATELIER 4

Quelle place pour l'entrepreneuriat féminin, notamment dans le statut coutumier.

ATELIER 5

L'impact de la parentalité et de l'âge sur la carrière professionnelle : quels nouveaux choix possibles ?

Animés par une douzaine d'agents de la province Sud, avec des techniques d'intelligence collective, notamment de design thinking, les objectifs des ateliers étaient de partager leurs visions, de définir des actions et de les prioriser.



#Une matinée de restitution

Le samedi 31 juillet 2021, en présence d'élus, de représentants coutumiers et consulaires, les portes-paroles des cinq ateliers thématiques ont restitué leurs travaux (poster, diaporama) et leurs propositions d'actions.



LES ACTIONS ENGAGÉES



#Équité professionnelle

Il existe désormais des référents égalité homme-femmes au sein des services de la province Sud.
Une équipe est dédiée au sein du Centre d'Information Droits des Femmes et Égalité (CIDFE), dans l'administration de la province Sud.
Le gouvernement, via la DTE porte de nouvelles réglementations en faveur de l'égalité professionnelle.

#Leviers de la progression professionnelle des jeunes Calédoniens

La province Sud propose quarante démarches d'aide au développement économique et à la formation professionnelle.
La province Sud soutient le programme Talents Calédoniens.
 $\frac{1}{3}$ des projets soutenus par la province Sud sont portés par des femmes.
Depuis 2015, le programme Jeunesse Développement Durable (JDD) soutenu par la province Sud, le Vice-Rectorat et la DDEC accompagne les jeunes dans l'entrepreneuriat avec pour thème "le bien-être des jeunes".
Le Conseil d'Administration de l'UNC a validé une charte égalité homme-femme (2021).
Un observatoire des inégalités, financé par la Fondation de l'UNC, mène des enquêtes et des études auprès des étudiants.
La fondation de l'UNC soutient l'entrepreneuriat des jeunes via des appels à projets.
Depuis 2016, le gouvernement anime le comité 3E qui réunit les acteurs publics et privés dans la promotion d'actions visant l'égalité des chances à l'école. En 2021, près de 42 % des établissements calédoniens sont engagés dans la labellisation 3E.

#Épanouissement économique et social des femmes rurales

Le Centre d'Information Droits des Femmes et Égalité (CIDFE), de la province Sud va à la rencontre des femmes rurales, via des tournées itinérantes.
Le gouvernement organise une journée de la femme rurale depuis plusieurs années.

#Entrepreneuriat féminin, notamment en statut coutumier

Existence d'associations : NOTYLIA, Association des entrepreneurs kanaks, femmes cheffes d'entreprise, femmes agricultrices (La Foa).
La province des Îles a déjà déposé un vœu sur l'économie sociale et solidaire auprès du CESE.
Une étude sur la structuration de l'économie sociale et solidaire est en cours, commanditée par l'AFD et la banque des territoires.



11 ACTIONS PRIORITAIRES

GRANDES ACTIONS PRIORITAIRES

PILOTAGE PROVINCE SUD ET SES PARTENAIRES

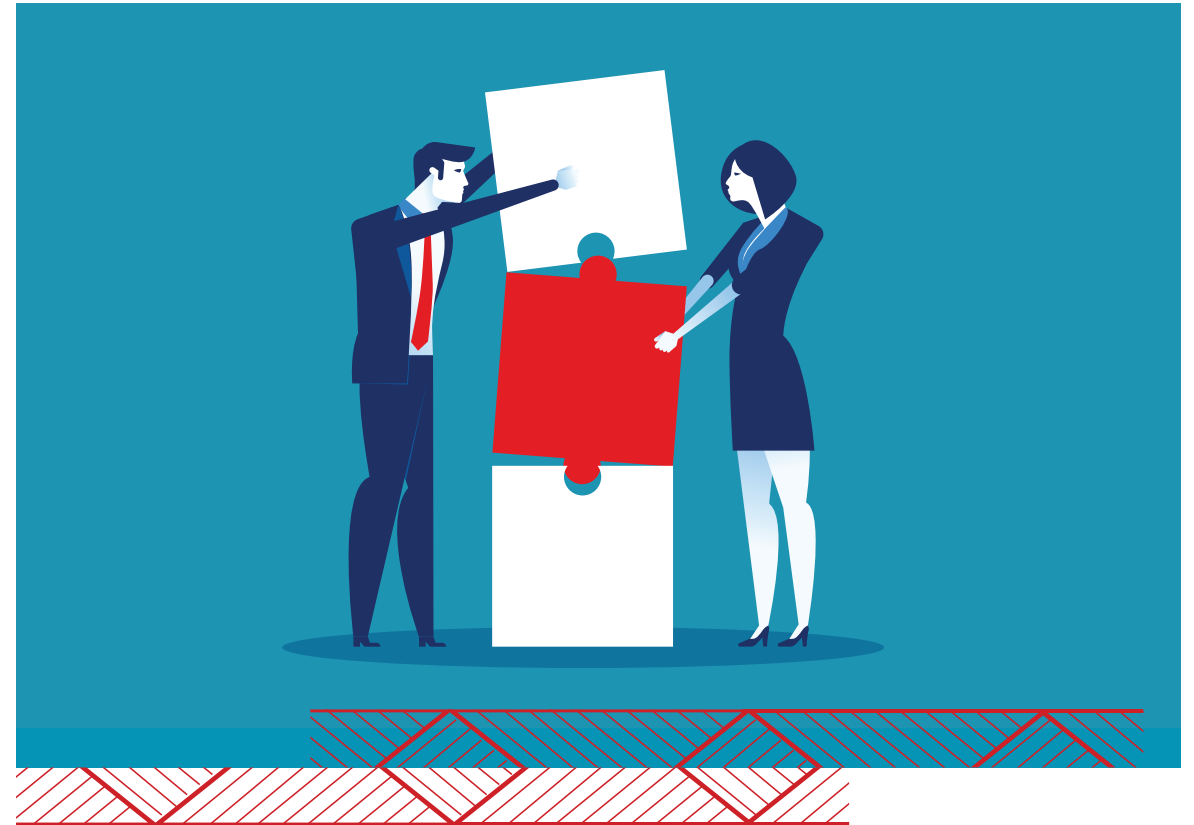
| | |
|---|---|
| Création d'un Observatoire de l'égalité professionnelle | Pilote province Sud : Centre d'Information Droits des Femmes et Égalité (CIDFE), DDET |
| Développer et diffuser des kits de sensibilisation aux enjeux de l'équité, de l'entrepreneuriat | Partenaires : Consulaires (CCI, CMA, CANC), Fédérations d'entreprises (Medef, CPME, FINC), UNC, Gouvernement |
| Propositions de textes d'évolutions réglementaires et de vœux devant les instances délibératives | Pilote province Sud : élue en charge du développement économique |
| Créer des événements, des rencontres et favoriser les réseaux d'entraide | Partenaires : Consulaires (CCI, CMA, CANC), Fédérations d'entreprises (Medef, CPME, FINC), UNC, Gouvernement, CESE |
| Création d'un label "équité professionnelle" | Pilote province Sud : DRH |
| Soutenir la flexibilité entre vie professionnelle/vie personnelle | Partenaire : Gouvernement (DTE) |
| Proposer des cours spécifiques aux jeunes dès le collège dédiés à leur avenir professionnel | Pilote province Sud : Centre d'Information Droits des Femmes et Égalité (CIDFE), DDET, DES, DCJS |
| Faire du leadership féminin une priorité des programmes éducatifs | Partenaires : Gouvernement, Vice-rectorat, DDEC, ASEE, DPASS, ASS-NC |
| Développer des dispositifs de formation et d'amélioration des compétences personnelles | Pilote province Sud : Mission modernisation, DSIN |
| Améliorer la proximité et la simplicité des services publics | Partenaires : Gouvernement (DTE, DFPC), FIAF, IFAP, Consulaires (CCI, CANC, CMA), UNC |
| Soutenir les projets qui contribuent à l'épanouissement des femmes et de leur famille | Tous |





ATELIER 1

Équité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le monde du travail :
Comment inciter les organisations à mettre en place des plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle ?



#État des lieux

- **321 000 F par mois**, c'est le salaire moyen de la gente féminine en 2019 tous secteurs confondus (ISEE-NC, 2014)
- **45 % des actifs** occupés sont des femmes, contre 43 % en 2009, (ISEE-NC, 2014)
- **40 % des cadres** sont des femmes (ISEE-NC, 2014)



LE PIB A AUGMENTÉ DE 11 % EN AUSTRALIE
EN RÉDUISANT LES ÉCARTS HOMME-FEMME. 

Précise **Alison Carrington**, *Consule générale d'Australie en Nouvelle-Calédonie, 2021*



#Plan d'actions équité professionnelle

17

| | ACTIONS | PARTENAIRES |
|----|--|--|
| 1 | <p>Créer un observatoire de l'égalité professionnelle permettant :</p> <p>1. D'établir des indicateurs publics (cartographie, statistiques, faits et chiffres) en s'appuyant sur les ODD de l'ONU.</p> <p>2. D'évaluer l'équité dans le travail, notamment dans le recrutement, avec des sanctions pour les entreprises qui ne jouent pas le jeu.</p> <p>Réf : Observatoire de la parentalité en entreprises (en France) pour près de 230 grandes organisations, European Institute for Gender Equity.</p> | Pilote : Gouvernement (DTE) |
| 2 | <p>Promouvoir les dispositifs d'équité professionnelle auprès des employeurs publics-privés et favoriser la présence d'un « référent équité » au sein des entreprises de 50 salariés et plus. Pour les entreprises plus petites, assurer une promotion de l'équité par les chambres consulaires</p> <p>Réf : Aide au financement des dépenses directement imputables à la réalisation d'un contrat pour la mixité des emplois et de l'égalité professionnelle</p> | Pilotes : province Sud, Consulaires, fédérations d'entreprises |
| 3 | <p>Améliorer la flexibilité du travail pour les hommes et les femmes en permettant le télétravail, des horaires de garderie plus flexibles, assouplissant les critères de carte scolaire (pas seulement en fonction du lieu d'habitation), la semaine de 4 jours pour les salariés, les modèles de crèches solidaires...</p> | Pilote : Gouvernement (DTE) |
| 4 | <p>Valoriser l'exemplarité des administrations et des entreprises déjà inscrites dans la démarche d'équité professionnelle par des contreparties positives : prix honorifiques, visibilité, avantages fiscaux, des avantages sur les aides aux entreprises ou à l'emploi pour les entreprises engagées (selon indice de l'égalité)</p> <p>Réf : Trophées mademoiselle et Madame Artisanat en Alsace</p> | Pilote : province Sud (DDET, DEL) Gouvernement : DTENC, DSF Fédération d'entreprises : Medef, CPME, FINC |
| 5 | <p>Légiférer sur :</p> <p>1. La parité dans le monde du travail, avec des quotas (homme/femme) et des sanctions, en cas de non respect</p> <p>2. La parentalité pour mettre en place un congé maternité/paternité qui permet aux parents de s'organiser librement, adapter les dispositifs des congés pour enfants malades qui pèsent sur la carrière des femmes</p> <p>3. La parité institutionnelle en respectant des quotas encadrés par la loi</p> <p>Réf : Publication de l'index de l'égalité homme-femme dans les entreprises d'au moins 50 salariés, sur le site internet de l'organisation</p> | Pilote : Gouvernement (DTE, DRHFP) Partenaires sociaux provinces Sud, province Nord, province des Îles |
| 6 | <p>Soutenir et/ou créer des appels à projets vers les associations, les réseaux et les initiatives en faveur de l'équité professionnelle</p> | Province Sud |
| 7 | <p>“Oser demander l'équité professionnelle” : Kit d'accompagnement et d'orientation pour les femmes</p> | Associations |
| 8 | <p>Rendre le label 3E obligatoire dans les établissements scolaires</p> | Pilotes : Gouvernement et Vice-Rectorat |
| 9 | <p>Soutenir des actions de sensibilisation et de formation aux enjeux de l'équité fille-garçon à l'école auprès du personnel scolaire, et des enseignants (réunions d'informations)</p> | Pilotes : Gouvernement, Vice-Rectorat, province Sud (DES) |
| 10 | <p>Soutenir les initiatives et les projets éducatifs en faveur de l'égalité fille-garçon portés par les enseignants, leur proposer un kit pédagogique pour guider l'offre éducative</p> | Pilotes : province Sud (DES, CIDFE) Gouvernement, Vice-Rectorat, DPASS |
| 11 | <p>Sensibiliser à la précarité menstruelle par des actions de proximité, par des campagnes d'informations et des projets concrets (ex: distributeur de protections hygiéniques)</p> | Gouvernement : DPASS |
| 12 | <p>Soutenir les actions en faveur du leadership féminin dans les cycles de formation initiale, continue, dans les programmes éducatifs de la province Sud (ex : JDD) et de ses partenaires, jusqu'au recrutement des jeunes (ex : stages, service civique)</p> <p>Réf : coopérative ITESS accompagnant les jeunes à gagner en confiance, gagner en compétences</p> | Pilotes : Gouvernement, Vice-Rectorat, DDEC, ASEE, province Sud : DES, DCJS, Consulaires, Université |





ATELIER 2

Les leviers de la progression professionnelle
des jeunes Calédoniennes à l'école et au-delà :
Comment booster la culture de l'égalité fille-garçon
et la culture de l'entrepreneuriat ?



#État des lieux

En 2014, selon l'IDC-NC, le taux d'emploi féminin était inférieur de dix points à celui des hommes, mais il a progressé trois fois plus rapidement au cours des cinq dernières années. L'emploi féminin est favorisé par des créations d'emplois dans le secteur des services. Si les femmes représentent 62 % des étudiants en 2016, elles ne constituent que 54 % des demandeurs d'emploi.

En 2015, un article de recherche de l'UNC montre que malgré de meilleurs résultats au baccalauréat, les filles calédoniennes continuent d'être orientées de façon marquée vers certaines filières. Les femmes sont plus diplômées et font des études plus longues que les hommes. Plus on monte dans la hiérarchie, plus les inégalités entre les femmes et les hommes sont fortes.



#Plan d'actions progression professionnelle des jeunes calédoniens

| ACTIONS | | PARTENAIRES |
|--|--|---|
| CULTURE DE L'ÉGALITÉ FILLE-GARÇON | | |
| 1 | Communiquer en mettant en valeur les qualités des femmes autant que celles des hommes tout en déconstruisant les images féministes, par exemple en féminisant davantage les noms des lieux publics (rue, musée, bibliothèque), en valorisant les femmes d'artisans | Pilotes : province Sud, autres collectivités, consulaires |
| 2 | Développer des événements favorisant l'égalité fille-garçon : par exemple, un Noumea Women's Forum JUNIOR, les petits entrepreneurs avec une mention spéciale | Pilotes : province Sud, autres collectivités, consulaires |
| 3 | Sensibiliser à l'égalité fille-garçon dès la maternelle en impliquant tous les acteurs éducatifs de façon régulière (à travers des commissions) afin de mener des actions (création d'ateliers) envers les élèves et les parents; puis poursuivre les actions de sensibilisation auprès des jeunes en lien avec les médias | Pilotes : Gouvernement, Vice-rectorat, DDEC, ASEE, province Sud |
| 4 | Ajouter des matières dans les établissements scolaires (cuisine, couture, etc.) et développer les actions de développement durable permettant de travailler sur la citoyenneté et l'égalité | Pilotes : Gouvernement, Vice-rectorat, DDEC, ASEE |
| CULTURE DE L'ENTREPRENEURIAT | | |
| 5 | Observatoire de l'entrepreneuriat féminin pour mesurer l'efficacité des actions mises en oeuvre et réaliser des benchmarks (bonnes pratiques inspirantes) | Pilote : province Sud |
| 6 | Développer un kit d'aide à l'orientation professionnelle auprès des élèves avant le collège: guides pratiques, fiche-métier, visite d'entreprises, plateforme en ligne | Pilotes : province Sud (MIJ), Gouvernement, Vice-Rectorat |
| 7 | Proposer des cours spécifiques sur la construction du projet professionnel dès le collège (Formation CV, lettre de motivation etc.) et le développement de compétences psycho-sociales, soft skills | Pilotes : province Sud (MIJ), Gouvernement, Vice-Rectorat, Associations, maisons de quartier |
| 8 | Proposer des cours de théâtre ou d'éloquence pour entraîner les jeunes à prendre la parole, notamment pour leur oral de brevet, de BAC | Pilotes : province Sud, Gouvernement, Vice-Rectorat, Associations, maisons de quartier |
| 9 | Inciter davantage les professionnels à faire des interventions/conférences auprès des élèves <i>Réf : programme 100 000 entrepreneurs et France Active qui organisent la semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin</i> | Pilotes : fédérations d'entreprises (Medef, FINC, CPME), associations de femmes cheffes d'entreprises |
| 10 | Créer et favoriser des réseaux d'entraide (associations), de coaching (Ex : J'entreprends du MEDEF) , de mentorat (à l'UCN) et les fondations avec des sessions spéciales pour les juniors | Pilotes : fédérations d'entreprises (Medef, FINC, CPME), associations de femmes cheffes d'entreprises |





ATELIER 3

Quels leviers pour améliorer
l'épanouissement social et économique
des femmes rurales ?

#État des lieux

Les femmes rurales sont en première ligne lorsque les ressources naturelles et l'agriculture sont menacées (ONU, 2020).

Selon le bureau international du travail, dans les régions rurales du monde, les femmes ont une rémunération moyenne inférieure de 25 % à celle des hommes et ont généralement de plus longs horaires de travail.

Les femmes sont confrontées à d'autres difficultés dans l'économie rurale, notamment : l'absence d'informations sur les emplois disponibles ; les possibilités restreintes de formation et d'éducation ; l'accès limité à la propriété, à la terre, au financement et aux services non financiers. BIT 2019, Bureau International du Travail)



LES FEMMES DES ZONES RURALES
JOUENT UN RÔLE IMPORTANT
POUR RENFORCER LA RÉSILIENCE FACE
À LA CRISE CLIMATIQUE. 

ONU, 2020



#Plan d'actions en faveur de l'épanouissement des femmes rurales

| | ACTIONS | PARTENAIRES |
|---|--|--|
| 1 | Accompagner les femmes rurales dans l'acquisition d'une plus grande autonomie, par la formation à des compétences de base (se déplacer, se former...) et des offres d'accompagnement à la carte dans le temps (sur 3 ans par exemple) | Pilote : province Sud, Consulaires (CCI, CMA, CANC), et autres collectivités |
| 2 | Soutenir les réseaux permettant l'entraide et les échanges en zone rurale pour favoriser le lien social et réduire l'isolement | Tous |
| 3 | Créer un catalogue de tous les dispositifs existants et des aides financières en faveur des femmes et communiquer régulièrement vers les cibles concernées : en commençant par les mesures provinciales et en ajoutant les mesures mises en place par les autres acteurs | Pilote : province Sud (DDET, DDDT, DEL), et autres collectivités, Consulaires (CCI, CMA, CANC) |
| 4 | Accompagner les femmes rurales dans l'usage des technologies de l'information et de la communication <i>Réf : Programme Étincelles de Social Builder offrant du mentorat par un professionnel du secteur numérique</i> | Tous |
| 5 | Créer un guichet unique des administrations en zone rurale, avec au moins 2 personnes permanentes pour aider aux démarches administratives | Pilote : province Sud avec l'ensemble des collectivités publiques, l'État, les consulaires, les banques, les avocats, notaires et comptables |
| 6 | Proposer une offre de service public itinérant, grâce à une tournée régulière vers les zones les plus reculées, via un bus aménagé (type Proxibus, ou coordonné avec le Bus solidaire du Gouvernement en partenariat avec la Croix Rouge et les associations Adavi et Femmes et violences conjugales) | Pilotes : Gouvernement (DASS-NC) et l'ASS-NC |
| 7 | Favoriser le développement de services à la personne dans les secteurs du bien-être : soins esthétiques, coiffure, massages, ... Par exemple, les jeunes apprentis du CFA pourraient se déplacer pour effectuer des soins et apporter des services dans le cadre de leur formation : coiffure, esthétique, etc. | Pilotes : province Sud, Consulaires (CCI, CMA, CANC), et autres collectivités |
| 8 | Favoriser le développement d'une offre médicale de proximité avec des médecins, des spécialistes, des psychologues...par exemple, pour renforcer les actions de sensibilisation (mieux manger, dépistage...). Expérimenter de façon itinérante le dispositif de santé féminin Apprentissage de l'auto-palpation mammaire | Pilotes : Gouvernement (DASS-NC) et l'ASS-NC |





ATELIER 4

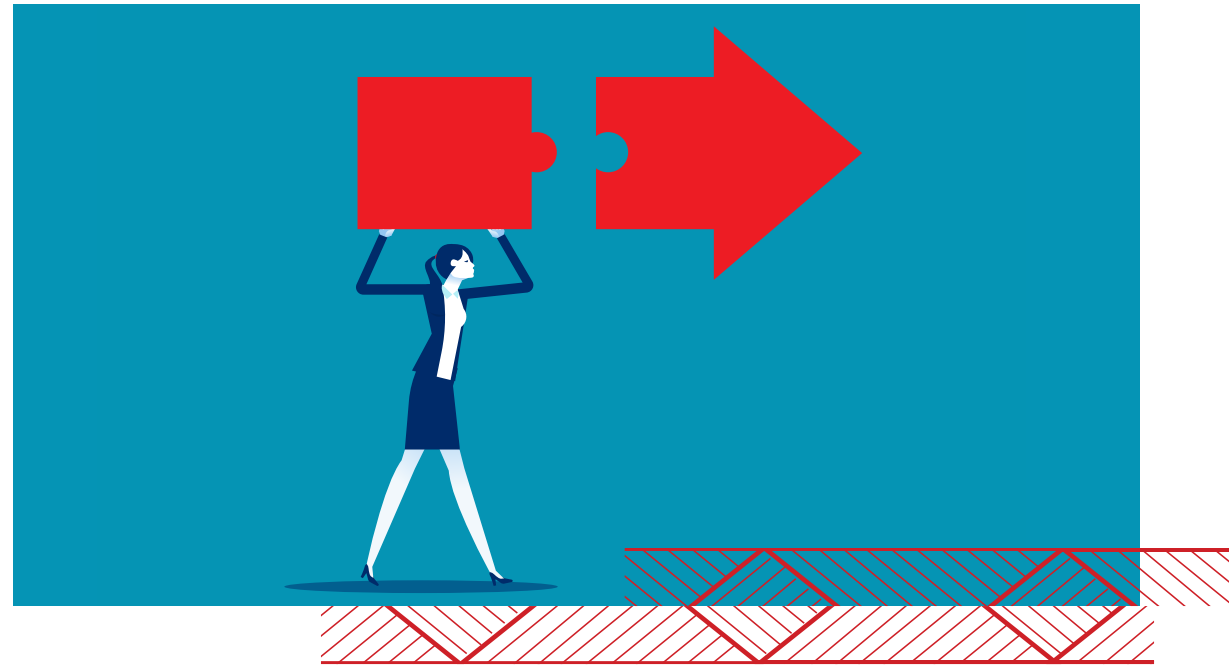
Quelle place pour l'entrepreneuriat féminin, notamment dans le statut coutumier ?

#État des lieux

En 2020, **44 % des microcrédits professionnels** accordés par l'ADIE- NC ont été accordés à des projets portés par des femmes.

- **Près de 50 % des microcrédits professionnels** accordés aux femmes en province Sud en 2020 sont destinés à la prestation de service, l'agriculture et aux commerces.
- **60 % des femmes** financées ont un niveau de formation inférieur au Baccalauréat.
- **Près de 20 % des femmes** financées ont moins de 30 ans.
- **35 % des femmes** financées habitent hors Grand Nouméa.

En 2020, **40 % des dossiers** présentés dans le cadre du Code des Aides pour le Soutien de l'Économie en province Sud (CASE) était portés par des femmes.



Parmi les 1794 nouvelles entreprises artisanales en Nouvelle-Calédonie en 2020, **3 sur 10 ont été créées par des femmes** (537 entreprises). En province Sud, 1 517 entreprises artisanales se sont créées en 2020, soit 85 % des créations d'entreprises calédoniennes.



UN TIERS DES PROJETS SOUTENUS PAR LA
PROVINCE SUD SONT PORTÉS PAR DES FEMMES. 

Nicolas Pannier, Secrétaire Général de la province Sud



#Plan d'actions en faveur de l'entrepreneuriat féminin

| | ACTIONS | PARTENAIRES |
|---|---|---|
| 1 | Soutenir les dispositifs de formation d'aide à l'entrepreneuriat: <ol style="list-style-type: none"> 1. Accès à des cours de développement personnel (confiance en soi, leadership dès le plus jeunes âge, prise de parole en public) 2. Accompagner l'entourage (famille, clan) sur l'intérêt communautaire pour une femme Kanak de créer une entreprise 3. Créer des espaces d'échange, partage d'expérience avec des femmes entrepreneurs à destination de la jeunesse (école, université...) afin de diffuser une culture de la réussite et d'exemplarité 4. Développement dès le primaire à travers des projets Innov'école, au collège. Au collège/lycée/université à travers l'intervention de modèles d'entrepreneurs en éducation civique/vie de classe 5. Organisation de formats TED talks spécial entrepreneuriat au féminin 6. Partages d'expériences dans les tribus avec des entrepreneuses | Pilote : province Sud Vice-Rectorat, DDEC, ASEE, Initiative NC, TEDxNouméa |
| 2 | Inciter à la mise en place d'indicateurs "genrés" dans les organisations publiques et privées <ol style="list-style-type: none"> 1. Mettre en place des indicateurs genrés dans les actions des collectivités, des entreprises privées, pour en déduire des politiques visant à l'égalité F/H 2. Permettre aux directions de récolter des données genrées sur tous les formulaires de demandes d'aides de la province Sud 3. Proposer aux partenaires d'en faire de même ; les banques, les associations... | Pilote : CIDFE, Services de la province Sud Autres collectivités Banques, associations |
| 3 | Créer le cadre juridique de l'économie sociale et solidaire en Nouvelle-Calédonie : Proposer un texte en ce sens au Congrès qui ne soit pas un « copié- collé » de la législation métropolitaine mais adapté aux réalités culturelles calédoniennes. | Pilote : Gouvernement, Consulaires |
| 4 | Définir et valoriser un statut d'entrepreneur en zone coutumière, adapté aux femmes : <ol style="list-style-type: none"> 1. Permettant l'accès au foncier coutumier 2. Permettant l'accès aux femmes aux institutions coutumières 3. Tout en accompagnant l'entourage, expliquer, rassurer sur le sujet | Province Sud, Congrès Sénat coutumier, Conseils d'aires, CESE |
| 5 | Créer des zones réservées aux activités économiques en terres coutumières : <ol style="list-style-type: none"> 1. La DDET peut s'appuyer sur le registre cadastral et créer un outil prenant en compte la nature des terrains | Gouvernement, Sénat coutumier, province Sud |
| 6 | Permettre le financement des activités économiques des femmes sur terres coutumières : <ol style="list-style-type: none"> 1. Lancement d'appels à projets spécifiques pour booster l'entrepreneuriat des femmes et notamment des appels spécifiques en zones coutumières avec des enveloppes financières (CASE) dédiées | Province Sud, ADIE, Initiative NC, UNC |



#Plan d'actions en faveur de l'entrepreneuriat féminin

| | ACTIONS | PARTENAIRES |
|----|--|--|
| 7 | Mettre en place les indicateurs et les priorités afin d'évaluer l'effet des mesures provinciales en termes d'égalité des chances F/H : 1. Indicateurs, dispositifs spécifiques pour favoriser l'entrepreneuriat au féminin, séminaires d'évaluation | Province Sud |
| 8 | Mettre en place les mesures permettant d'aider les femmes entrepreneures dans leur vie personnelle : 2. Création de crèches spécifiques et financement total ou partiel des frais de garderie 3. Aide aux entreprises ouvrant des crèches dédiées aux femmes entrepreneures | Gouvernement, province Sud, conseils coutumiers dans les tribus |
| 9 | Créer une mesure provinciale «permis de conduire pour l'entrepreneuriat féminin» | Province Sud (DEL, DDET) |
| 10 | Créer un guichet unique itinérant pour la création d'entreprise style « Proxibus » qui intègre plusieurs services publics et privés (insertion logement, insertion professionnelle) | ADIE, Initiative NC |





ATELIER 5

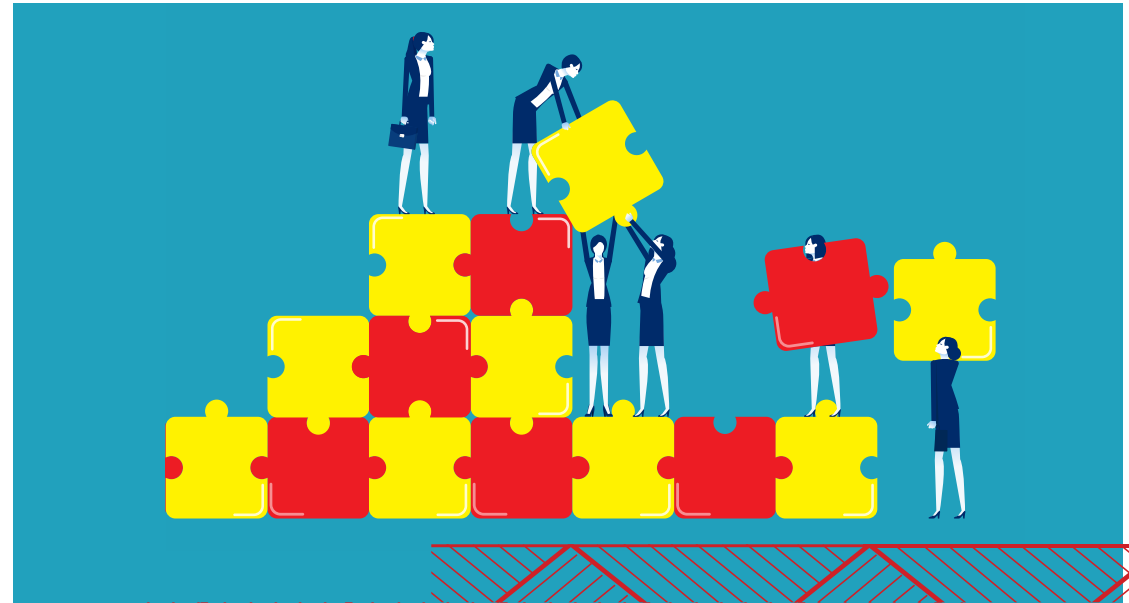
L'impact de la parentalité et de l'âge
sur la carrière professionnelle :
quels nouveaux choix possibles ?

#État des lieux

En France, 45 % des femmes salariées de 25 à 49 ans qui ont des responsabilités familiales déclarent qu'être parent a produit des conséquences sur leur situation professionnelle et 16 % affirment que cela les a amenées à réduire leur temps de travail. (INSEE, 2020)

Les bénéfices potentiels d'une réduction des écarts entre hommes et femmes au sein de la population active se montent à la somme stupéfiante de vingt-huit milliards de dollars par rapport au PIB mondial d'ici 2025. (Mc Kinsey, 2015)

Les Suédois ont droit à un total cumulé de 16 mois de congés payés par enfant. Les 13 premiers sont rémunérés à 80 %, les 3 restants sont plafonnés à 21 euros par jour.



IL FAUT OFFRIR DES LIEUX ET DES TEMPS
DE RENCONTRES POUR AIDER LES FEMMES
À ÉCHANGER ET À GRANDIR.



Aline Bessières, 2021, *Tahiti Women's Forum*



#Plan d'actions en faveur de la parentalité, âge et carrière professionnelle

| ACTIONS | | PARTENAIRES |
|---------|--|--|
| 1 | Assouplir les contraintes horaires et économiques des modes de garde d'enfants, notamment en : 1. Soutenant la diversification des services de garde d'enfant (en soirée, le week-end) 2. Accordant des aides financières intéressantes (crédit d'impôt...) | Tous |
| 2 | Révolutionner le congé parental en accordant des jours de congé aux deux parents (mère comme père) et améliorer les droits des hommes dans leur rôle de père. | Tous |
| 3 | Améliorer la couverture sociale des femmes cheffes d'entreprise lorsqu'elles deviennent mères, afin qu'elles puissent avoir droit aux allocations familiales, au congé maternité dans de bonnes conditions. Il s'agit d'assurer la continuité de leurs activités économiques en leur absence, par exemple, en allégeant les charges sociales dès lors qu'un employé remplaçant est recruté. | Tous |
| 4 | Favoriser la flexibilité au travail grâce au télétravail, à l'atteinte des objectifs (plutôt que des horaires de présence). | Tous |
| 5 | Inciter les organisations publiques et privées à afficher les niveaux de rémunération entre les salariés (hommes et femmes). | Tous |
| 6 | Créer une plateforme numérique de la parentalité avec l'objectif de faciliter l'accès à l'information et aux démarches, accompagner les parents dans leurs nouveaux rôles et responsabilités. | Pilote : province Sud, Gouvernement, associations, DPASS, ASS-NC |
| 7 | Expérimenter la mise en place d'une crèche inter-entreprises, financée par un groupement d'organisations. Avec la participation financière de l'employeur, les salariés verraient leurs coûts de mode de garde diminuer. Pour l'entreprise, 50 % de la somme engagée pourrait être défiscalisable sur l'impôt sur les sociétés (IS). <i>Réf : Accord entre l'Etat, la Cnaf et Pôle emploi pour développer les « crèches à vocation d'insertion professionnelle ».</i> | Pilotes : groupement d'entreprise Gouvernement (DSF), province Sud (DDET) |





QU'IMPORTE L'AMBITION,
ELLE MÉRITE D'ÊTRE ACCOMPAGNÉE
ET C'EST LE RÔLE D'UNE COLLECTIVITÉ
COMME LA PROVINCE SUD.

Naïa Wateou

