

UNE HEURE AVEC...

FLORIAN CALABRETTO, PRÉSIDENT DU SYNDICAT DES ARCHITECTES D'INTÉRIEUR NC

DOSSIER

**UN PAS VERS
L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
FEMMES/HOMMES ?**

ÉCONOMIE

**UNE PRIME POUR BOOSTER
L'ACHAT DES VÉHICULES
ÉLECTRIQUES**

IMMOBILIER INVESTISSEMENT AUSTRALIE

IMMOBILIER EN AUSTRALIE



AGENCE FRANCOPHONE
Sydney

LIONEL ROBY, votre agent immobilier en Australie depuis 2007.

Tél. + 614 04 690 888

Mail : info@agencefrancophone.com

Suite 402 / 261 George St
SYDNEY 2000 NSW

WWW.AGENCEFRANCOPHONE.COM



NOUVELLE-CALÉDONIE

DAVID CADO / Tél. : 78 26 73 (david@geronimmo.nc)

CP 2005 - 92T - Nouméa GB - SGCB ALMA

MALOLO
NOOSA

TOWNHOUSE 104

SUNSHINE COAST



MALOLO NOOSA - WELCOME TO TOWNHOUSE



BRISBANE



THE AMBROSE

| MILTON, BRISBANE |

THE PARK HOUSE RIVER SIDE VIEWS



MELBOURNE



A PLACE TO PAUSE AND UNWIND

WWW.OBJECTIF.NC

RETROUVEZ-NOUS EN LIGNE !

ÉDITÉ PAR

SPAP

29 BIS, AVENUE FOCH
BP 4015 98846 NOUMÉA CEDEX
TÉL. : (687) 27 88 16
SABINE.ZERATHE@SPAP.NC
WWW.OBJECTIFNC.COM

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
JULIEN RAVEL

RÉDACTION EN CHEF
NATHALIE VERMOREL
OBJECTIF@LAGOON.NC

RÉDACTION
AURÉLIA DUMTÉ
NATHALIE VERMOREL

PHOTO DE COUVERTURE
DELPHINE MAYEUR

PHOTOGRAPHIES
DELPHINE MAYEUR
NATHALIE VERMOREL
MARC LE CHÉLARD
DR
SHUTTERSTOCK
PROVINCE SUD

CHEF DE FABRICATION
ARNAUD FILIPPI
PAO@SPAP.NC

SECRÉTARIAT DE RÉDACTION
MARIE MARITAN

RÉGIE PUBLICITAIRE
SPAP - TÉL. : (687) 27 88 16

PRÉPRESSE / IMPRESSION
ARTYPO

TIRAGE
6 000 EXEMPLAIRES

DIFFUSION
PLANET MÉDIA

DÉPÔT LÉGAL À PARUTION
ISBN 16596 848 8887

.....
*Toute reproduction, même partielle,
des textes, illustrations, infographies et
documents parus dans le présent numéro est
soumise à l'autorisation préalable de l'éditeur,
quel que soit le support de la reproduction.*

« Work in progress »

En 2023, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas encore acquise en Nouvelle-Calédonie. Si, sur le plan juridique, le territoire dispose d'outils législatifs qui assurent l'égalité professionnelle, sur le terrain, la réalité diffère. Les résultats de l'enquête sur les forces de travail 2022 menée par l'Institut de la statistique et des études économiques (Isee) démontrent la persistance d'une inégalité

« UNE NOUVELLE ÉTAPE VERS PLUS D'ÉGALITÉ AU SEIN DES ENTREPRISES CALÉDONIENNES. »

professionnelle au travail. La loi du pays favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes est une ligne majeure de la politique sociale du gouvernement et doit permettre des avancées. Adoptée par le Congrès en mai, elle marque une

nouvelle étape vers plus d'équité au sein des entreprises calédoniennes et s'appuie sur de grands principes : l'égalité des droits interdisant toute discrimination entre les salariés et l'égalité des chances qui vise à remédier aux stéréotypes de genre, véritables obstacles à l'émancipation des femmes au travail. Elle prévoit également une meilleure conciliation entre la parentalité et la vie professionnelle.

De grandes ambitions pour un enjeu de société, gage de justice sociale et de performance économique. Pourtant, l'égalité cherche encore sa place au sein des entreprises.

par Nathalie Vermorel



FORD MUSTANG 100% ÉLECTRIQUE MACH-E



Jusqu'à
610 km d'autonomie

Ford  GROUPE
JEANDOT

JOHNSTON&CIE : Route des portes de fer, Nouméa | Tél. 28 17 17 | johnston@hgj.nc
PARKING DU NORD : Koné | Tél. 47 50 60 | parkingdunord@mls.nc
NOS AGENTS : GN Automobiles Koumac | Tél. 77 23 94 // Bourail Auto Services | Tél. 77 96 95

ford.nc FORD
ASSURANCE
24 24 70
Construisons notre pays,
économisons l'énergie.



© DELPHINE MAYEUR

DOSSIER

20 UN PAS VERS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES ?

Réduire les inégalités et les écarts de rémunération, lutter contre les formes de sexisme et de discriminations au travail, rééquilibrer la vie professionnelle et familiale, mieux protéger les victimes... le chemin s'annonce encore sinueux avant d'atteindre une certaine équité et relever cet enjeu de société.

12 UNE HEURE AVEC...

Florian Calabretto, président du syndicat des architectes d'intérieur NC

18 ACTUS

32 DÉCRYPTAGE

« Il faut déjà arrêter l'hémorragie avant de faire une perfusion »

34 ÉCONOMIE

Une prime pour booster l'achat des véhicules électriques

36 SOCIÉTÉ

Harcèlement sur les réseaux sociaux : plus d'un tiers des 25-34 ans concernés

38 ÉCHOS

Du Web

Du Pacifique

Le coin des publications

Météo du Caillou

ALTERNANCE

Obtenir
une licence professionnelle
ou un master

Être rémunéré
pendant ses études

Acquérir une véritable
expérience professionnelle



FORMATION CONTINUE

Acquérir de nouvelles
compétences

S'adapter aux besoins
des entreprises

Faire évoluer
sa carrière



VAE

Validation des acquis de l'expérience

Transformer votre
expérience en diplôme

Faire reconnaître
vos compétences

Valoriser vos acquis
professionnels sur
le marché du travail



Le Pôle FCA

Formation continue et alternance

CONTACT
Accueil secrétariat

290 490

cfa@unc.nc







AU-DEVANT DES CALÉDONIENS

Son séjour sur le Caillou fut bref, un peu plus de quarante-huit heures. En deux jours, Emmanuel Macron a multiplié les rencontres, les réunions de travail et... les messages. Point d'orgue de sa deuxième journée de présence sur le Caillou, son allocution (très attendue) prononcée le 26 juillet devant un parterre de plus de 10 000 personnes - selon les autorités - rassemblées sur la place des Cocotiers. Le chef de l'État y a défendu une Calédonie « *ancrée dans la République* » et a invité les habitants « *à construire la suite et à emprunter deux chemins, celui du pardon et celui de l'avenir* ». Le président de la République a fait part de son souhait de voir une « *révision de la Constitution pour début 2024* » et a, notamment, évoqué l'épineux dossier du nickel, l'armée ou encore l'axe indopacifique.



LOYALTY FASHION WEEK : LA CONSÉCRATION À TJIBAOU !

Elles l'appelaient de leurs vœux. C'est chose faite ! Samedi 2 septembre, les couturières de Lifou, Maré et Ouvéa, réunies sous le groupe Textile, ont gagné leurs jalons avec leurs collections « Upcycling » et « Made in Loyalty ». La Loyalty Fashion Week organisée au Centre culturel Tjibaou a fait salle comble, marquant l'aboutissement de près de trois années d'échanges et de travaux, initiés en juillet 2020 lors des Rencontres économiques animées par la Fédération des industries de Nouvelle-Calédonie, en vue de professionnaliser, développer et valoriser la filière textile aux Loyauté. Le temps d'une soirée, l'art et le talent des créatrices ont fusionné lors d'un défilé haut en couleurs qui est venu asseoir ce projet d'entrepreneuriat textile créatif des îles.



© DDECLICK PHOTOGRAPHIE - AUDREY DANG

« 30 % DE NOS MEMBRES
ENVISAGENT DE
RECRUTER DES
COLLABORATEURS
D'ICI 2024. »



« Vers une réorientation des métiers portée sur la rénovation de l'existant »

FLORIAN CALABRETTO, PRÉSIDENT DU SYNDICAT DES ARCHITECTES D'INTÉRIEUR DE NOUVELLE-CALÉDONIE

Propos recueillis par Nathalie Vermorel

SA CRÉATION EST RÉCENTE, À PEINE TROIS MOIS D'EXISTENCE, MAIS LE SYNDICAT DES ARCHITECTES D'INTÉRIEUR DE NOUVELLE-CALÉDONIE (AI-NC) COMPTE DÉJÀ DANS SON GIRON PLUS D'UNE VINGTAINE DE MEMBRES, DONT DES DESIGNERS ET DES MAÎTRES D'ŒUVRE. FLORIAN CALABRETTO, FONDATEUR DU CABINET D'ÉTUDES ET D'AGENCEMENTS « LA PLANCHE À DESSIN », EST À LA TÊTE DE CE COLLECTIF QUI ENTEND BIEN JOUER UN RÔLE ESSENTIEL DANS LA PROMOTION, LA FORMATION ET LA RÉGLEMENTATION DE LA PROFESSION EN NOUVELLE-CALÉDONIE.

Quand est né le syndicat AI-NC ?

Le syndicat a vu le jour en juin 2023 mais nous étions déjà une quinzaine d'adhérents dès sa création. Il concentre principalement des architectes d'intérieur mais aussi les acteurs de l'habitat (designers et maîtres d'œuvre) exerçant en Nouvelle-Calédonie. Nous avons volontairement élargi le cercle des professionnels après avoir recensé une quarantaine d'entreprises proposant ces missions sur le territoire. En début d'année prochaine, nous

espérons fédérer au moins une trentaine d'entreprises, si ce n'est plus.

Qu'est-ce qui a justifié la création de ce collectif ?

Jusque-là, nous étions un noyau d'architectes d'intérieur, très souvent en relation, mais il n'existait pas de regroupement professionnel dédié. Nous n'avions pas de représentation administrative existante. De plus, nous n'apparaissions pas dans les métiers du Référentiel de construction de la Nouvelle-Calédonie (RCNC). Nous étions situés de façon un peu vague entre les bureaux d'études et les architectes agréés. Si elles restent complémentaires, nos missions diffèrent pourtant.

Justement, en quoi se différencient-elles ?

L'architecte agréé va intervenir sur des projets d'envergure (ex. : résidences d'habitation, hôpitaux, projets publics...) tandis que l'architecte d'intérieur va plutôt se positionner sur de l'aménagement intérieur, pour des magasins, pour des commerces mais aussi sur de l'habitation et de la création

de surface avec des extensions de villa, par exemple. Pour rappel, nous sommes habilités à réaliser des extensions dont la superficie est toutefois limitée et fixée par les articles 3 et 4 de la délibération n° 73 du 21 août 1997 relative à l'architecture. En revanche, nous n'avons pas de limitation s'agissant des bâtiments agricoles ou industriels. Par conséquent, ça nous confère un champ d'action assez large. Contrairement aux architectes agréés, nous allons plus travailler sur des petits et moyens projets, dans les détails de finition, où l'on va transformer les espaces pour les réadapter aux nouveaux besoins. En réalité, nous nous adaptons à tout type de projet, y compris à des missions très simples qui apportent beaucoup en termes de confort, d'utilisation, d'ergonomie et de bien-être. On ne fait pas juste de petits travaux de relooking.

Quel sont les objectifs du syndicat ?

Nous en avons plusieurs, faire exister les professions d'architecte d'intérieur, de designers et de maîtres d'œuvre, les faire (re)connaître, c'est-à-dire favoriser la (re) connaissance de notre expertise, >>

« LA RÉHABILITATION CONCENTRE 70 % DE NOS CHANTIERS. »

<< et renforcer notre position dans le secteur de la construction et du design d'intérieur sur le territoire. Le syndicat aspire également à jouer un rôle dans la nouvelle réglementation du Référentiel de construction de la Nouvelle-Calédonie.

C'est-à-dire ?

Nous avons amorcé plusieurs axes de travail dont l'un porte sur le volet de l'assurance décennale. Aujourd'hui, nous constatons, à l'unanimité, un problème de tarification. Les nouveaux taux appliqués dans le cadre de la mise en place de la nouvelle réglementation ont explosé. Pour autant, nous estimons qu'ils ne sont pas adaptés à notre profession en termes de responsabilité. La Fédération calédonienne du bâtiment et des travaux publics (FCBTP) a déjà engagé ce travail de clarification des textes avec la Direction des achats, du patrimoine et des moyens (DPAM), car la plupart des corps d'état ont été fortement impactés par cette mesure. La Nouvelle-Calédonie s'est engagée (depuis 2016 NDLR) dans la définition d'un cadre normatif pour le secteur de la construction, gage de conformité, de qualité et de pérennité des ouvrages. Nous souhaitons

intégrer ce processus qui concerne de nombreux domaines (normes, matériaux, procédés...) puisque nous sommes des acteurs du bâtiment, des acteurs de l'économie locale. On estime à plus de 300 le nombre d'entreprises et d'artisans que nous faisons travailler en sous-traitance sur nos chantiers.

La formation fait également partie de vos priorités...

Dans les objectifs, il y a effectivement le volet de la formation. En 2022, seulement 4 % des transactions immobilières ont porté sur du neuf, selon une étude de l'Issee, ce qui laisse entrevoir une réelle réorientation des métiers, portée sur la rénovation de l'existant. Ce chiffre fait écho aux résultats du sondage que nous avons réalisé récemment auprès de nos adhérents. Il fait apparaître

que la réhabilitation concentre 70 % des chantiers. Ça veut dire qu'une bonne partie des biens existants sont vieillissants et qu'ils nécessitent des travaux (intérieurs et extérieurs).

La formation des nouvelles générations en fait également partie ?

Un autre volet auquel nous attachons beaucoup d'importance porte sur la formation des jeunes Calédoniens que nous encourageons vivement. Nous avons eu l'occasion de rencontrer les élèves en BTS Études et réalisation d'agencement au lycée Petro Attiti qui doivent effectuer un stage de deux mois en entreprise lors de leurs cursus. Ce sont des jeunes motivés, passionnés, avec des perspectives d'emploi derrière. Nous les incitons à poursuivre leurs



© DELPHINE MAYEUR

études, à aller se former sur les nouvelles tendances, sur les nouvelles techniques, sur les nouveaux matériaux (...). En revenant sur le territoire, ils auront des opportunités dans ce secteur qui est en pleine mutation : 30 % de nos membres envisagent de recruter des dessinateurs, des collaborateurs d'ici 2024.

Sur quels types de biens intervenez-vous principalement ?

Il s'agit souvent de biens anciens dont la structure est encore en bon état et que nous allons transformer, réadapter, mettre au goût du jour pour répondre à de nouveaux besoins. Ce sont généralement des habitations datant des années 1950 à 2000 avec un agencement et un volume des pièces qui ne correspondent plus, aujourd'hui, aux attentes des acheteurs. On va travailler

sur l'ensemble des volumes, sur la (re) distribution des espaces, sur l'ergonomie du bâtiment pour lui donner un aspect plus contemporain. Les gens accordent plus d'importance à leur intérieur et à la valeur ajoutée que cela apporte aux espaces de vie, de loisirs et de travail. C'est un sentiment qui a été exacerbé par la crise sanitaire. Notre force, à travers ce syndicat, est de pouvoir orienter les clients vers d'autres confrères selon la nature des projets, et de pouvoir nous appuyer sur un réseau d'entreprises avec lesquelles nous travaillons dans une relation de confiance.

Vous avez évoqué un sondage mené auprès de vos adhérents. Quels en sont les principaux enseignements ?

Le syndicat recense essentiellement des entreprises individuelles. Toutefois, 30 % des entreprises emploient entre un et huit salariés. Les plus anciennes ont plus de vingt ans d'ancienneté sur le territoire. Autres indicateurs, un tiers des adhérents fait état d'une charge de travail forte et 60 % estiment que leur activité est en augmentation. On peut dire que les projets sont relativement équilibrés entre les particuliers et les professionnels. D'ailleurs, on note un effort des commerces pour se mettre au goût du jour avec un réaménagement

des espaces, des intérieurs afin d'être plus attractifs, plus modernes et attirer la clientèle. À l'heure où l'on parle beaucoup de confort, de bien-être au travail, les entreprises revoient également l'aménagement de leurs espaces. Fini les bureaux et le mobilier standard et basique. On relève une réelle demande de design, d'ergonomie, d'agencement adapté à l'activité et favorisant la convivialité et, par rebond, la productivité.

Avez-vous d'autres projets, à terme ?

Nous souhaitons travailler en interne sur une plateforme collaborative d'échanges sur des tendances, des formations, de nouveaux outils, des matériaux locaux et d'autres que nous pourrions faire venir, le recyclage de mobilier, d'éléments de menuiserie... tout ce qui peut participer à faire évoluer la profession.



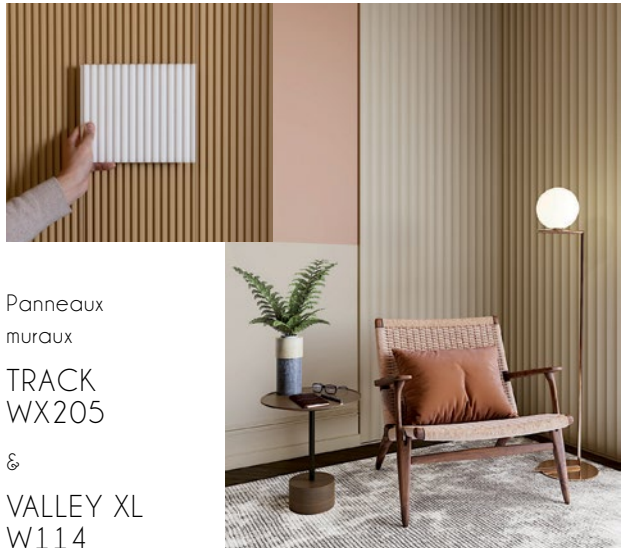
Tout commence par une inspiration



Donnez de la personnalité à vos murs



Chaise longue LC4 - Cassina
design Le Corbusier, Pierre Jeanneret, Charlotte Perriand



Panneaux muraux

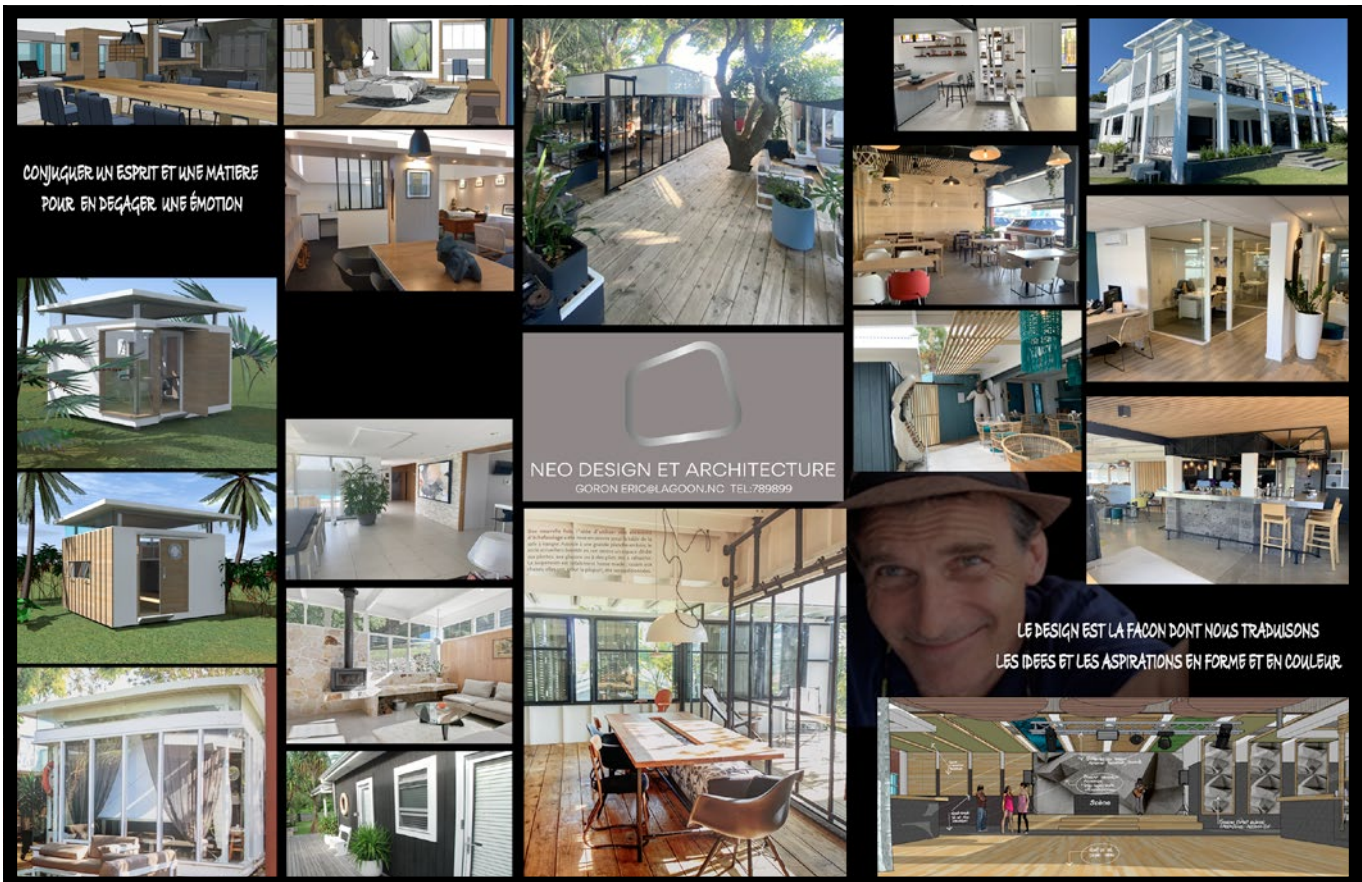
TRACK WX205

&

VALLEY XL W114

DESIGN22 & DECO22 apportent leur soutien au syndicat des architectes d'intérieur de Nouvelle-Calédonie (AI-NC)

4 rue Tabou - Anse Vata - ☎ 870 114 - 510 876 - ✉ info@design22.nc - 📷 📱 Design22 - www.design22.nc



Devenir mentor avec la province S en faveur de l'épanouissement et d



FAIRE DU SYSTÈME ÉDUCATIF UN ASCENSEUR SOCIAL. C'EST L'UN DES OBJECTIFS DU MENTORAT, NOUVEAU DISPOSITIF DE LA PROVINCE SUD, QUI OFFRE AUX JEUNES, DÈS LA 5^E, UNE OUVERTURE AU MONDE GRÂCE À L'ACCOMPAGNEMENT DE MENTORS, DONT LE RÔLE EST DE GUIDER LE JEUNE VERS LE CHEMIN DE LA RÉUSSITE « POUR QUE DEMAIN, À LA TÊTE DE NOS ADMINISTRATIONS ET DE NOS ENTREPRISES, ON RETROUVE DES FILLES ET DES GARÇONS QUI CROIENT EN LEUR POTENTIEL ET QUI VIENNENT DE TOUT HORIZON SOCIAL », A SOULIGNÉ GIL BRIAL, DEUXIÈME VICE-PRÉSIDENT DE LA PROVINCE SUD.

S'adressant aux futurs mentors, Gil Brial, le 2^e vice-président, a relevé l'enjeu important de ce dispositif qui, selon lui, « fait écho au discours du président de la République qui a beaucoup parlé de la jeunesse et de la nécessité en Nouvelle-Calédonie de gommer les différences et inégalités sociales. Pour gommer ces inégalités, il y a deux facteurs essentiels : créer de l'emploi et avoir des personnes employables. Créer de l'emploi, c'est le rôle des politiques d'être capables d'offrir des perspectives au monde économique, de créer de l'emploi et de la richesse. Le deuxième volet, c'est d'avoir des Calédoniens et Calédoniennes employables, par le biais de la formation mais également avec de la motivation pour réussir. Mais ce n'est pas donné à tout le monde. C'est en ce sens que le dispositif du mentorat vient appuyer notre volonté de faire du système éducatif un véritable ascenseur social. »

Au nom de l'épanouissement et de la réussite scolaire de la jeunesse calédonienne, ils étaient une quinzaine de professionnels réunis : employés à la BCI, au MEDEF, à la CCL, à la Fédération des industries de Nouvelle-Calédonie (FINC) ou encore anciens de l'EM Lyon Business School... Les professionnels et acteurs du monde économique intéressés par le rôle de mentor ont pu découvrir les objectifs du mentorat qui consiste à « appuyer l'épanouissement et la réussite scolaire de collégiens investis et motivés, et dont les conditions familiales ou de vie ne leur permettent pas de réaliser pleinement leur potentiel », a souligné Christel Berger, chargée de mission reconversion et mentorat au secrétariat général.

Pour accompagner les jeunes vers le chemin de l'épanouissement et de la réussite de la 5^e jusqu'en terminale,

Sud : une expérience humaine et la réussite des jeunes



le mentor, « sur la base du bénévolat, donne un peu de son temps à l'occasion d'une sortie par mois, afin de permettre à son filleul de développer sa curiosité et sa culture générale », explique Christel Berger avant d'ajouter : « grâce à son mentor, le filleul pourra également s'ouvrir au monde du travail pour découvrir un métier et plus généralement le monde professionnel et ses codes. L'idée est de créer un lien de confiance avec le jeune, en lui partageant son parcours, ses expériences et son métier, source de motivation pour le jeune qui pourra également se projeter. »

Parmi les participants à cette réunion, Nicolas Marlier, CPE coordonnateur de mentorat au collège Jean Fayard, a salué cette démarche : « le mentorat est un beau dispositif qui prend tout son sens au collège Jean Fayard, où il peut réellement jouer son rôle d'ascenseur social. Une expérience humaine à vivre à travers laquelle on se sent utile », selon Marina Muller, ancienne mentor Télémaque en Métropole. « Pour le mentor, c'est très enrichissant car on constate que l'on peut avoir un impact positif sur la vie et l'évolution du filleul. On se rend également compte d'autres réalités sociales. C'est une expérience

« C'est en ce sens que le dispositif du mentorat vient appuyer notre volonté de faire du système éducatif un véritable ascenseur social. »



incroyable car les filleuls sont tellement motivés et intéressés ! »

Enfin, Pauline Torre, coordinatrice de mentorat au collège de Portes-de-Fer, a vivement encouragé les personnes intéressées par le rôle du mentor : « On a eu des enfants qui nous ont remercié chaleureusement, avec des parents qui avaient la larme à l'œil.

Ce dispositif a donné une impulsion de légèreté et de motivation aux enfants, pour leur dire, vous êtes de bons élèves. Avoir un mentor, c'est d'une importance pour nos élèves que personne n'imagine. Donc n'ayez pas de craintes, nos élèves ont hâte de commencer cette aventure ! »

Mis en œuvre en étroite collaboration avec le vice-rectorat, les établissements pilotes et avec l'appui méthodologique de l'association Télémaque, pionnière du mentorat en France, ce programme permet à la province Sud de poursuivre sa démarche en faveur de l'égalité des chances et la réussite de la jeunesse et de promouvoir le modèle « école-entreprise ».

■ Ce dispositif provincial débutera ainsi par une phase pilote qui concernera une dizaine de collégiens de 5^e des collèges de Portes-de-Fer à Nouméa et Jean Fayard à Dumbéa (Katiramona).

Plus d'infos sur le mentorat avec la province Sud : www.province-sud.nc/mentorat



UN SOUTIEN RENOUVELÉ À L'ADIE

La province Sud renouvelle son soutien à l'Association pour le droit à l'initiative économique (Adie) avec la signature de trois conventions pour l'année 2023, dont le montant s'élève à 46 millions de francs. « *Engagée en faveur du développement économique et de l'entrepreneuriat, la province Sud soutient financièrement l'association depuis ses débuts sur le territoire, au travers de subventions de fonctionnement ou de financements de dispositifs.* » Ce soutien doit permettre à l'Adie, organisme de microcrédits implanté sur le Caillou depuis 1999, de poursuivre ses missions de financement, d'accompagnement et de soutien des créateurs d'entreprise n'ayant pas accès au prêt bancaire traditionnel. Les objectifs de l'association en 2023 sont de créer et de sauvegarder 800 emplois en province Sud, dont les deux tiers via la création d'une activité professionnelle.



PHILIPPE BLAISE, 1^{ER} VICE-PRÉSIDENT DE LA PROVINCE SUD, LORS DE LA SIGNATURE DES CONVENTIONS AVEC SÉGOLENE THOMAS, DIRECTRICE DE L'ADIE EN NOUVELLE-CALÉDONIE ET WALLIS-ET-FUTUNA.

LE CHIFFRE

350. C'est le nombre de locataires qui n'ont toujours pas accès à l'eau chaude en 2023. Afin d'améliorer les conditions de vie de ses locataires en permettant un accès pour tous à l'eau chaude grâce à l'énergie solaire, la SEM Agglo et l'Agence calédonienne de l'énergie ont signé une convention début septembre qui formalise les premiers pas de l'accompagnement du bailleur social sur les questions de transition énergétique, en faveur de ses locataires. Dans le cadre de sa démarche RSE (responsabilité sociale d'entreprise), la SEM Agglo s'est en effet engagée dans une série de mesures qui doivent permettre d'améliorer la qualité des logements sociaux tout en répondant à des enjeux environnementaux.



ZONE VKPP : UN LIEU DE STOCKAGE POUR LES DÉCHETS NON DANGEREUX

Du nouveau dans la gestion des déchets en Province nord avec l'inauguration d'une installation de stockage des déchets non dangereux (ISDND) dans la plaine des Gaiacs, à Pouembout. La nouvelle infrastructure, qui sera gérée par le Sivom VKP eaux et déchets, réceptionnera les ordures ménagères de la zone VKPP (Voh, Koné, Pouembout et Poya). La première alvéole de 143 000 m³ recevra les déchets de la zone dès ce 1^{er} octobre. D'ici à vingt-cinq ans, 448 000 m³ de déchets devraient y être enfouis. L'opération, qui se chiffre à hauteur d'un milliard de francs, a été co-financée par l'État, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, les mairies des communes de VKPP, les autorités coutumières et la province Nord.



ILLETTRISME : UNE RÉALITÉ, PAS UNE FATALITÉ

Les Journées nationales d'action contre l'illettrisme ont été relayées sur le territoire du 8 au 15 septembre par la cellule de coordination composée de la délégation territoriale de la Croix-Rouge, l'École de la Réussite, l'Institut de formation à l'administration publique, le Fonds interprofessionnel d'assurance formation, le vice-rectorat et le gouvernement.

« En parler pour avancer », c'est sous cette thématique que s'est déroulée cette 5^e édition pour informer et sensibiliser tous les publics à ce qu'est l'illettrisme et les réalités qu'il recouvre. Si ce n'est pas une fatalité, c'est pourtant une réalité en Nouvelle-Calédonie. À défaut d'indicateurs plus récents, l'illettrisme concernait, en 2013, 29 000 personnes âgées de 16 à 65 ans, des hommes à 56 %, soit 18 % de la population, contre 7 % en Métropole. Autre indicateur, 47 % occupait un emploi (tous secteurs confondus), soit un salarié sur deux. Une réalité que le Fonds interprofessionnel d'assurance formation a prise en main, faisant de la lutte contre l'illettrisme en entreprise l'un de ses axes majeurs dès 2019. En effet, si les acquis sont variables d'un individu à l'autre, la maîtrise fragile des compétences essentielles reste un frein pour un salarié dans l'évolution de sa carrière.



ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ

BOOSTEZ VOS COMPÉTENCES ET VOS FINANCEMENTS

- **Financez votre plan de formation jusqu'à 600 000^F par an.** Votre conseillère vous ouvre un compte en ligne EDA pour gérer vos demandes.
- **Accédez à une programmation de formations financées à 100 %** par le FIAF et accessible à tout.e.s les salarié.e.s.
- **Bénéficiez de notre offre Accompagnement** à la définition de vos besoins de formation. Un rendez-vous, et votre plan de formation sera formalisé et prêt à être financé.
- **Optimisez la gestion de votre obligation de dépense (0.7%) de 2023.** Votre conseillère peut vous accompagner par téléphone, en visio ou en rendez-vous.



www.caramelo-nc.com



47 68 68
(uniquement le matin)

contact@fiaf.nc

www.fiaf.nc



© SHUTTERSTOCK

Un pas vers l'égalité professionnelle des femmes et des hommes ?

RÉDUIRE LES INÉGALITÉS ET LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, LUTTER CONTRE LES FORMES DE SEXISME ET DE DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL, RÉÉQUILIBRER LA VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE, MIEUX PROTÉGER LES VICTIMES... LE CHEMIN S'ANNONCE ENCORE SINUEUX AVANT D'ATTEINDRE UNE CERTAINE ÉQUITÉ ET RELEVER CET ENJEU DE SOCIÉTÉ.

Par Nathalie Vermorel et Aurélia Dunté

L'ENQUÊTE SUR LES FORCES DE TRAVAIL 2022 MENÉE PAR L'INSTITUT DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES (ISEE) A LIVRÉ SES RÉSULTATS, DÉMONTRANT UNE NOUVELLE FOIS QUE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES N'EST (TOUJOURS) PAS ACQUISE EN NOUVELLE-CALÉDONIE. SI, SUR LE PLAN JURIDIQUE, LE TERRITOIRE DISPOSE DÉJÀ D'OUTILS LÉGISLATIFS POUR ASSURER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, SUR LE TERRAIN, LA RÉALITÉ DIFFÈRE.

LA LOI DU PAYS FAVORISANT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, ADOPTÉE EN MAI PAR LE CONGRÈS, DOIT CONDUIRE À PLUS D'ÉQUITÉ AU SEIN DES ENTREPRISES CALÉDONIENNES. ELLE S'APPUIE SUR DE GRANDS PRINCIPES, NOTAMMENT L'ÉGALITÉ DES DROITS INTERDISANT TOUTE DISCRIMINATION ENTRE LES SALARIÉS ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES QUI VISE À REMÉDIER AUX STÉRÉOTYPES DE GENRE, VÉRITABLES OBSTACLES À L'ÉMANCIPATION DES FEMMES AU TRAVAIL.

PRIMORDIALES, LES ACTIONS MENÉES POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SE DÉCLINENT SUR LE TERRAIN.

P.22 Inégalités professionnelles : ça suffit !

P.26 « *Tout changement s'accompagne de résistance* »

P.28 Un forum inspirant

P.30 Objectif Égalité : l'appel à projets qui promeut la parité



Inégalités professionnelles : ça suffit !

ALORS QUE L'ENQUÊTE SUR LES FORCES DE TRAVAIL 2022 MENÉE PAR L'INSTITUT DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES RELÈVE QUE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES N'EST PAS (ENCORE) AU RENDEZ-VOUS, LA LOI DU PAYS FAVORISANT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, ADOPTÉE PAR LE CONGRÈS EN MAI 2023, DOIT PERMETTRE DES AVANCÉES.

.....

Selon l'enquête sur les forces de travail 2022 menée par l'Institut de la statistique et des études économiques (Isee), 4 000 personnes ont rejoint le marché du travail entre 2020 et 2022. Autre indicateur positif, le nombre de chômeurs qui s'est replié en deux ans. Pour autant, ces bons résultats cachent des disparités puisqu'ils profitent toujours plus aux hommes qu'aux femmes. En clair, l'égalité femmes-hommes n'est (toujours) pas au rendez-vous. Ainsi, « le taux d'emploi des hommes augmente plus rapidement que celui des femmes. Il s'élève à 63,3 % (+3,8 points par rapport à 2020),

contre 54,1 % pour les femmes (+1 point). Pour les hommes comme pour les femmes, le taux d'emploi en 2022 est supérieur à ce qu'il était en 2019 avant la crise sanitaire. Toutefois, l'écart homme-femme s'est creusé pour atteindre 9,2 points en 2022 au détriment des femmes. »

DES ÉCARTS SIGNIFICATIFS

L'enquête relève également que les statuts d'activité et les conditions de travail sont moins favorables pour les femmes qui occupent 47 % des emplois, toutes formes confondues, avec des écarts significatifs. « Bien que globalement plus diplômées que les hommes (43 % des 15-64 ans sont titulaires d'un Bac ou d'un diplôme supérieur contre 36 %), les femmes sont moins souvent qu'eux employées sur des catégories d'emplois intermédiaires ou supérieures (15 %

« En 2022, le taux d'emploi des hommes augmente plus rapidement que celui des femmes. »

des femmes, vs 24 % des hommes). » Pour Olivier Fagnot, directeur de l'Isee, « la situation des femmes sur le marché du travail est assez curieuse parce que, tout en étant plus diplômées, elle se retrouvent dans des postes moins enviables que les hommes ».

Ainsi, souligne l'enquête, à niveau de diplôme équivalent, les écarts entre hommes et femmes persistent. « Il faut atteindre le niveau Bac +3 ou supérieur pour qu'ils soient relativement contenus, mais toujours en défaveur des femmes. » En outre, elles sont plus souvent à temps partiel (24 % contre 4 % des hommes), une réduction du temps de travail subie dans la grande majorité des cas.

LE PLAFOND DE VERRE RÉSISTE

Selon la Direction du travail et de l'emploi (DTE), la moitié des femmes actives sont toujours concentrées dans seulement 12 des 87 familles professionnelles, c'est-à-dire qu'elles sont surreprésentées dans certains domaines d'emploi, tels que les services. Autre constat, ce fameux plafond de verre qui exprime « les difficultés pour les femmes d'accéder aux plus hautes sphères des entreprises » et des différences de rémunérations qui persistent. Une femme salariée gagnait en moyenne 8 % de moins qu'un homme en 2021 et seules 17 % des femmes occupaient des postes de direction en 2020, selon la DTE. Enfin, les femmes continuent d'assumer une part disproportionnée des tâches liées au fonctionnement de leur famille, ce qui peut constituer un frein à leur évolution de carrière.

UNE LIGNE MAJEURE DE LA POLITIQUE SOCIALE DU GOUVERNEMENT

Si, sur le plan juridique, la Nouvelle-Calédonie dispose d'outils législatifs qui assurent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur le terrain, la réalité est autre. Face à cette réalité, la loi du pays favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, adoptée en mai dernier par le Congrès, après avoir fait l'objet de nombreux amendements, constitue une avancée. « C'est une ligne majeure de la politique sociale du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie sur l'égalité réelle professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est un texte du droit du travail mais pas seulement. C'est aussi un texte sociétal qui touche au fondement même de nos valeurs d'égalité, d'équité. On ne peut pas, aujourd'hui dans notre société et partout

« C'est un texte sociétal qui touche au fondement même de nos valeurs d'égalité, d'équité. »

ailleurs, être dans des niveaux de discrimination et d'inégalité », a souligné Thierry Xozame, directeur de la DTE à l'occasion de la présentation de la loi du pays dans le cadre des matinées de la prévention organisées par la DTE.

LUTTER CONTRE LE SEXISME, LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ET LES DISCRIMINATIONS

La loi du pays repose sur trois piliers fondamentaux : la lutte contre le sexisme, les stéréotypes de genre, les discriminations, l'égalité de rémunération et un (ré) ajustement des temps de vie professionnels et familiaux. Dans le cadre de la prévention de la lutte contre les agissements sexistes, les stéréotypes de genre et les discriminations, la loi prévoit la création de délégué(s) ad hoc à la lutte contre le sexisme au travail dans les entreprises calédoniennes à partir de onze salariés. Il sera désigné par l'employeur mais nécessite son accord. Il doit être en nombre suffisant, selon le nombre de salariés volontaires et l'ampleur du volet préventif à décliner au sein de l'entreprise. À noter qu'il ne bénéficiera pas du statut de salarié protégé à l'image des délégués syndicaux ou des délégués du personnel, mais le texte prévoit toutefois « qu'il ne pourra subir aucun préjudice en raison de ses activités ». Afin de pouvoir exercer ses missions, ce délégué bénéficiera

d'une formation financée par l'employeur. « Le délégué à la lutte contre le sexisme au travail mettra en place au sein de l'entreprise des actions de sensibilisation, d'information et de prévention à destination des salariés et dès lors qu'un besoin s'en fait ressentir. Ces actions doivent être réalisées à minima deux fois par an », précise le texte. Les sanctions encourues font l'objet d'un affichage obligatoire dans l'entreprise.

UN NOUVEAU STATUT DE SALARIÉ PROTÉGÉ, LA VICTIME

La lutte contre le sexisme au travail est renforcée par une enquête anonyme annuelle, dont la liste des questions obligatoires est fixée par arrêté du gouvernement, pour les entreprises de plus de 50 salariés.

« L'objectif est de pouvoir recenser

>>>





<< d'éventuels dysfonctionnements afin de permettre à l'employeur de mettre en œuvre des mesures correctives en cas de problème », précise la DTE. Autre mesure attendue, la création d'un nouveau statut de salarié protégé, en l'occurrence la victime de propos sexistes, de discrimination ou de harcèlements. Ce régime protecteur n'est valable qu'à partir du moment où il y a un dépôt de plainte par le salarié, qui a l'obligation d'informer son employeur, et l'engagement de poursuites ou de mise en œuvre d'une procédure alternative aux poursuites par le procureur. Le texte prévoit qu'une condamnation pénale ou une mesure alternative aux poursuites prolonge le délai de protection de la victime d'un an. En effet, force est de constater que le sexisme et le harcèlement sont encore trop peu dénoncés (lire en pages 26-27).

UN PLAN POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉELLE

Les stéréotypes de genre entraînent des discriminations qui provoquent des inégalités de rémunération, de promotion. Et le constat est persistant. « Les chiffres de la Cafat montrent que dans toutes les branches, dans tous les

« Participer à une culture d'entreprise attractive. »

secteurs d'activités professionnelles, il y a systématiquement et dans toutes les catégories socioprofessionnelles des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes », souligne Christelle Dant, du bureau des relations du travail à la DTE. Ainsi, parmi les mesures votées au Congrès, les entreprises de plus de 50 salariés doivent procéder à une évaluation annuelle du respect de l'obligation d'égalité professionnelle, assortie de la mise en œuvre d'un plan triennal d'actions en cas de non-respect. Les objectifs de ce plan d'action sont nombreux. Il doit permettre de soutenir l'accès des femmes à l'emploi, particulièrement aux postes de direction, supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes à poste équivalent, sensibiliser et former les acteurs de l'égalité professionnelle sur toutes les thématiques de l'emploi (recrutement, rémunération, formation professionnelle continue, évolution de carrière, comportements professionnels, conditions d'emploi et mobilité professionnelle). Et enfin, lutter contre les stéréotypes de genre, promouvoir la mixité des emplois dans l'entreprise, surtout dans les filières d'activités spécifiques, et améliorer l'articulation de la vie privée avec la vie professionnelle. « Ce plan est déposé auprès de l'inspecteur du travail à des fins de contrôle et fait l'objet d'un affichage dans l'entreprise. Le non-respect de cette obligation d'établissement du plan est puni d'une amende administrative sauf exceptions (restructuration, fusion ou procédure collective

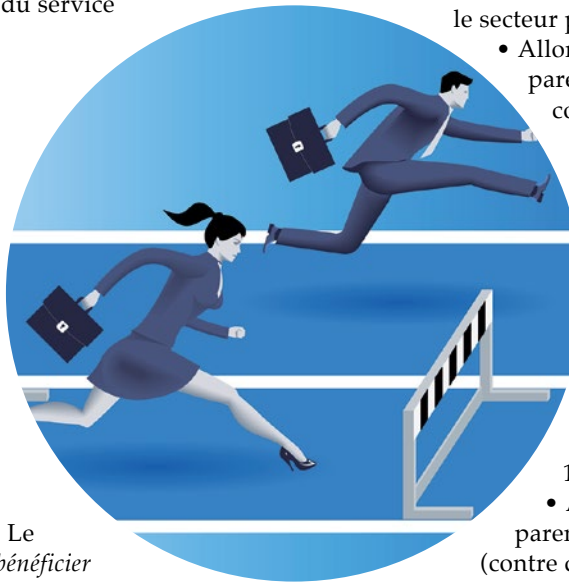
en cours) », précise le texte.

« Les facteurs clés du succès d'une démarche d'égalité reposent sur la volonté et l'engagement des entreprises et des salariés. L'idée, c'est que demain lorsqu'on postule dans une entreprise, on s'intéresse à la démarche égalité, qu'on soit une femme ou un homme. Ça doit participer à une culture d'entreprise attractive », souligne Aline Vulcan, du service des affaires juridiques à la DTE.

MIEUX CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET PARENTALE

Le troisième volet de cette loi du pays, qui vise à redistribuer la charge parentale de façon plus équitable avec un (ré) ajustement des temps de vie, se traduit par l'application de plusieurs dispositions au soutien de la parentalité :

- Adaptation de la date de départ du congé maternité pour les naissances prématurées, c'est-à-dire plus de six semaines avant la date prévue de l'accouchement. Le texte prévoit que « la salariée peut bénéficier du reliquat de son congé de maternité dans les deux ans qui suivent la naissance de l'enfant ».
- Autorisation d'absence du second parent pour assister aux rendez-vous médicaux nécessaires.



« Redistribuer la charge parentale de façon plus équitable. »

- Réduction des horaires de travail d'une heure dans le secteur privé en cas de grossesse.
- Allongement du congé paternité ou parentalité pour les salariés du privé à compter du 1^{er} mars 2024 : il est fixé à 11 jours et à 14 jours en cas de naissance multiple, en plus des deux jours de congé de naissance déjà existants.
- Obligation de créer une négociation triennale au niveau des branches professionnelles et, à défaut, au niveau de l'entreprise pour négocier autour de la conciliation entre la vie professionnelle et familiale sur les 1 000 premiers jours de vie de l'enfant.
- Allongement du congé de deuil parental qui est porté à quinze jours (contre deux auparavant).
- Création d'une autorisation d'absence de trois jours rémunérés pour permettre aux salariés victimes de violences intrafamiliales de procéder aux démarches judiciaires.

GÉRER VOS CARTES C'EST FACILE AVEC L'APPLI MOBILE !

BNC maCarte

La **NOUVELLE** appli **GRATUITE** pour la gestion de vos cartes 24h/24 et partout dans le monde !

Disponible sur
App Store

Disponible sur
Google Play

Banque de Nouvelle Calédonie
BANQUE & ASSURANCE

www.bnc.nc

[Banque de Nouvelle Calédonie](#)

BANQUE DE NOUVELLE CALÉDONIE S.A. au capital de 12.097.944.000 F CFP - RCS Nouméa 748047688 - Ridet 047 688 001
Siège social : 10, avenue du Maréchal Foch - BP L3 - 98849 Nouméa Cedex - Nouvelle-Calédonie. Intermédiaire en assurances - Immatriculée au RIAS sous le n° NC180001. Tél : (687) 25.74.00 - contact@bnc.nc



« Tout changement s'accompagne de résistance »

MAUD LE BAR, QUI A CRÉÉ SON ENTREPRISE « ELLE L'A BIEN CHERCHÉ », INTERVIENT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, LA LUTTE CONTRE LE SEXISME ET LES STÉRÉOTYPES DE GENRE OU ENCORE L'ÉDUCATION À L'ÉGALITÉ. ELLE PROPOSE, NOTAMMENT, DES SENSIBILISATIONS À LA LUTTE CONTRE LE SEXISME AUX ENTREPRISES CALÉDONIENNES.

Les agissements sexistes sont-ils une réalité au sein des entreprises calédoniennes ?

Lorsqu'on interroge les chefs d'entreprise, ils vont bien souvent répondre qu'il n'y a pas de problème de sexisme. Il faut savoir que c'est un sujet dénié et sous-estimé pour plusieurs raisons. On peut ne pas le voir, ne pas être assez renseigné ou ne pas avoir envie de dire que son entreprise est sexiste et c'est bien normal. Avant d'intervenir, nous envoyons un questionnaire à l'ensemble des employés, auquel ils doivent répondre de manière anonyme. On leur pose des questions précises qui vont caractériser le harcèlement sexuel ou l'agissement sexiste. Les résultats ne mentent pas et font apparaître que la majorité des personnes en ont déjà été victimes, témoins ou auteurs.

Est-ce étonnant ?

Pas vraiment, car on retrouve ce sexisme dans la société, en général, au sein des familles, dans les écoles... C'est

quelque chose qui est tellement présent, tellement ancré, qu'il en devient invisible. On ne s'en rend pas forcément compte, on va avoir tendance à banaliser ces comportements, à estimer qu'ils ne sont pas graves, qu'ils n'ont pas d'impacts. Même les victimes peuvent être dans la banalisation, dans le déni. On dit souvent que le sexisme est à comprendre de manière systémique et structurelle. Ça veut dire que ce n'est pas une somme de comportements individuels mais à l'échelle de la société. Aussi, lorsqu'on présente les résultats du questionnaire, on sort de l'individualité pour aborder le problème de façon collective comme un enjeu de l'entreprise. Ça permet de montrer que ça ne concerne pas seulement deux personnes mais pose la question collective du bien-être au travail, du vivre ensemble.

Comment se définit la notion de sexisme ?

D'une part, c'est une idéologie qui considère que les femmes sont inférieures aux hommes et, de l'autre, c'est l'ensemble des comportements, des actes et des paroles qui vont viser à rabaisser, humilier, violenter les femmes. Ça peut partir de choses en apparence anodine (remarque ou blague) jusqu'à des actes plus graves. En réalité, le sexisme agit à deux niveaux : ce sont des idées qui se traduisent dans les comportements et en termes de gravité, c'est un continuum qui fait que les violences faites aux femmes appartiennent, tout autant que les stéréotypes et les blagues sexistes, à ce même mécanisme. Lorsqu'on le

met en évidence lors des sensibilisations, ça permet de visualiser les enjeux.

Quelles peuvent être les conséquences ?

Elles sont multiples. Pour la victime, c'est du mal-être, de l'anxiété, de la dépression, de la démotivation, parfois un arrêt de travail, voire la démission d'un environnement trop hostile. Il y a aussi des conséquences pour l'équipe. Si une personne n'est pas bien, ça peut engendrer des problèmes relationnels, un arrêt maladie va entraîner une surcharge de travail pour les collègues. À l'échelle de l'entreprise, on peut observer une baisse de productivité, du turn-over, des difficultés à recruter et des conséquences sur son image.

Ces agissements sont-ils facilement dénoncés ?

Non, la peur des représailles est là. En dénonçant son auteur, la victime court le risque de ne pas être crue, d'être stigmatisée par les collègues, d'avoir des représailles sociales, d'être exclue, puisque ces actes sont trop souvent minimisés. De plus, si ces agissements émanent d'un supérieur hiérarchique, ça rend la démarche encore plus difficile.

La mise en place d'un délégué à la lutte contre le sexisme dans les entreprises calédoniennes de plus de onze salariés répond-t-elle à une nécessité, selon vous ?

Une intervention de quelques heures n'est pas suffisante. On encourage les entreprises à poursuivre la réflexion.

Cependant, il faut que les salariés se saisissent du sujet. Pour cela, il faut une personne référente. C'est là où la création de délégués à la lutte contre le sexisme prévue par la loi du pays prend sens. C'est inscrire qu'il s'agit d'un sujet important et un problème de société. Cette loi envoie un message fort et se traduit par la mise en place d'outils qui doivent participer à libérer la parole. Les chefs d'entreprises doivent saisir cette opportunité pour y voir, non pas une contrainte, mais plus de bien-être, par conséquent plus de productivité, plus d'attractivité. Cela pose aussi la question des valeurs humaines, notamment la notion d'égalité et de respect entre les hommes et les femmes. C'est un travail à faire sur les mentalités. Tout changement s'accompagne de résistance.

« La peur des représailles est là. »

La nouvelle loi prévoit de compléter le code du travail par l'inscription de la définition de l'agissement sexiste. C'est une avancée selon vous ?

Auparavant, seule la notion de harcèlement sexuel était prise en compte. Alors, oui, on peut parler d'avancée, car cette notion permet de traiter le sexisme ordinaire en rendant compte de toutes ces petites choses (les blagues, les remarques de stéréotype, etc.) a priori anodines mais qui ont pourtant des répercussions sur un sexisme ambiant. Ça permet de caractériser le sexisme ordinaire, la forme la plus courante. C'est un pas de plus vers la reconnaissance. Il faut réfléchir à comment on protège les victimes de sexisme dans l'entreprise en étant vraiment de leur côté.



MENUISERIE D'AGENCEMENT

- DRESSING
- PLACARD
- SALLE DE BAIN
- CUISINE

Envie de changement ?
Envie de rangement ?
Rien de plus simple...





Tél/Fax. 27 70 71

47, rte de la Baie des Dames - DUCOS - Mail : tropic.creation@lagoon.nc

COMMERÇANT ADHÉRENT





▲ LORS DU TROISIÈME NWF, DES FEMMES AUX PARCOURS INSPIRANTS ÉTAIENT INVITÉES À PARLER, COMME SARAH HÉBERT, SPORTIVE DE HAUT NIVEAU ET RÉALISATRICE, OU YVETTE DANGUIGNY, PRÉSIDENTE DE L'ASSOCIATION LA NATTE KANAK ET FEMME POLITIQUE ENGAGÉE.

Un forum inspirant

LA TROISIÈME ÉDITION DU NOUMÉA WOMEN'S FORUM SE TENAIT EN JUILLET. LA THÉMATIQUE : LES FEMMES INSPIRANTES. CET ÉVÉNEMENT INTERNATIONAL, DÉCLINÉ EN NOUVELLE-CALÉDONIE PAR LA PROVINCE SUD, PERMET UNE MISE EN RÉSEAU DE FEMMES ACTIVES POUR DES ACTIONS CONCRÈTES.

Serait-ce encore une énième table ronde, un énième atelier dont le travail tombera dans l'oubli ? « *Sûrement pas* », affirme Naïa Watéou, élue provinciale en charge du développement économique, et fondatrice du Nouméa Women's Forum. Alors que la troisième édition se déroulait en juillet, l'élue présente d'ores et déjà des applications concrètes de ces rencontres entre femmes « *et alliés* ». « *Je voulais un outil de terrain au service de la position de la femme, que nos directions provinciales bénéficient directement de ces*

remontées de terrain », explique Naïa Watéou. Orienté vers les femmes entrepreneurs, ce forum a pour objectif une mise en réseau, mais surtout une remontée « *des besoins, des attentes et des propositions des femmes de la Province sud et de Nouvelle-Calédonie* ». La première édition a permis de dessiner un panorama de ces attentes, autour de cinq thématiques : l'égalité professionnelle, la parentalité, le développement économique sur terres coutumières, le bien-être des femmes rurales, les leviers de la progression professionnelle des jeunes Calédoniennes à l'école et au-delà. Travaillées en atelier « *d'intelligence collective* », ces thématiques ont mené à la rédaction d'un livre blanc listant les actions à mener. « *Plus de 100 recommandations ont été définies. Lors des ateliers, des agents de nos directions étaient présents afin de voir si nos dispositifs répondent réellement*

« *Plus de 100 recommandations ont été définies.* »

▼ NAÏA WATÉOU EST ÉLUE À LA PROVINCE SUD ET AU CONGRÈS ET FONDATRICE DU NOUMÉA WOMEN'S FORUM. CHARGÉE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, ELLE DÉVELOPPE DONC LA PLACE DE LA FEMME DANS LE MONDE PROFESSIONNEL.

« Le but du Nouméa Women's Forum, c'est aussi de casser les codes. »

accessibles, avec qui on peut échanger, parce que Wonder Woman ou Oprah Winfrey, c'est bien, mais on ne peut pas discuter avec elles ! », souligne avec humour, mais vérité, Naïa Watéou.

TRESSER DES LIENS

La présence d'Yvette Danguigny, de l'association La Natte kanak, possédait une forte charge symbolique. Les Nouméa Women's forums veulent créer du lien, afin de « tresser une natte sur laquelle nous asseoir ensemble pour avancer, pour parler ensemble de ce pays », décrit Yvette Danguigny. La dame assistait pour la deuxième fois au forum. « J'ai vu là un tremplin pour sensibiliser l'opinion autour de certaines questions, comme celle de l'entrepreneuriat au féminin sur terre coutumière. » Ainsi, les échanges permettent à chaque femme d'en apprendre davantage sur des situations qui peuvent parfois leur être éloignées, mais également de donner avis et conseils. « C'était génial de découvrir d'autres milieux que le sien, qu'ils soient culturels ou économiques, évoque Sarah Hébert. J'ai pu constater que nous partageons cette même synergie, cette même vision, que nous sommes toutes animées par l'idée de faire les choses bien. »

Sarah Hébert met les femmes « en lumière » au travers de son travail de réalisatrice. Pour la jeune femme, ce sont les compétences qui priment, bien avant le genre. Une évidence, mais une réalité encore éloignée. La quatrième édition du Nouméa Women's Forum est déjà sur les rails. En attendant, les ateliers donnent des résultats concrets, comme celui sur le leadership au féminin. « Les remontées des ateliers intégreront le dispositif Innov'École », explique Naïa Watéou. Toujours cette histoire de liens, entre les femmes, mais aussi entre les dispositifs publics, pour tendre vers cette égalité entre les femmes et les hommes.



aux besoins », précise l'élue. Ainsi, afin de « rendre plus efficaces les actions de la province Sud, tout ce qui relevait des compétences provinciales a été intégré au dispositif Vision Sud, le plan stratégique de la province ».

DE L'INSPIRATION FÉMININE

Autour des tables, une mixité sociale, ethnique, mais également de genre. La seconde édition était orientée davantage sur l'artisanat, avec en invitée Lucie Branco, la première femme Compagnon de France, tailleuse de pierre, « une femme qui a ouvert une voie ». Car le but du Nouméa Women's Forum, outre de rétablir une égalité entre les femmes et les hommes dans le monde économique, c'est aussi de casser les codes. « On ne parle des droits de la femme qu'au travers des violences, il faut changer l'image de la femme. » D'où le choix de Lucie Branco, une artisanne, certes, mais pas cantonnée à la couture. Et d'où le choix de la thématique de la troisième édition : les femmes inspirantes, ou Toutes inspirantes. « Cela permet de consolider cette sororité », affirme Naïa Watéou. En invitées cette année, Sarah Hébert, sportive de haut niveau et réalisatrice, Yvette Danguigny, présidente de l'association La Natte kanak, Lexy Lence, influenceuse Drag Queen, ou encore les journalistes Élisabeth Nouar et Nathalie Daly. « Ce sont des profils de femmes inspirantes qui sont



© AD



L'appel à projets qui promeut la parité

L'APPEL À PROJETS OBJECTIF ÉGALITÉ EST RECONDUIT CETTE ANNÉE POUR LA QUATRIÈME FOIS PAR LA PROVINCE SUD. DURANT TOUT LE MOIS D'AOÛT, ASSOCIATIONS, COLLECTIVITÉS, ENTREPRISES PRIVÉES OU ÉTABLISSEMENTS PUBLICS POUVAIENT DÉPOSER UN PROJET AUTOUR DE TROIS THÉMATIQUES.

Il est loin le temps où, dans la France Australe, le journaliste Abel Ollivier titrait un article « *L'erreur féministe* ». Certes, la femme calédonienne a fait bien du chemin depuis ce pamphlet de 1907. Mais il est essentiel de maintenir le cap. Les actions menées pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes sont toutes primordiales. La province Sud maintient donc ses efforts dans ce domaine en lançant la quatrième édition de l'appel à projets Objectif Égalité des chances entre les femmes et les hommes. L'idée est « *d'accompagner des initiatives citoyennes* », souligne Naïa Watéou, présidente de la commission du développement économique à l'assemblée provinciale.

Le dépôt des dossiers se tenait durant tout le mois d'août, jusqu'au 3 septembre. Associations, collectivités, entreprises privées et établissements publics étaient invités à proposer un projet autour de trois thématiques : « *Le développement d'un meilleur accès des femmes à leurs droits, et notamment dans les communes de l'intérieur. La sensibilisation à l'égalité de genre dans la société civile en général (éducation, monde du travail, sport, culture, santé). Le développement de la prise en compte de besoins spécifiques au profit des femmes.* » Les thématiques peuvent être abordées de façon individuelle ou croisée, et l'organisme peut proposer plusieurs projets. Les thèmes sont assez larges, « *volontairement, pour éviter de passer à côté de quelque chose* », précise Naïa Watéou.

UN GRANDE VARIÉTÉ DE DOSSIERS

Avec trois années de recul, l'élue affirme « *qu'il y a un excellent taux de suivi des projets, avec vraiment de tout* ». Du sport avec un projet autour de l'inclusion par le sport dans le monde du touch rugby en 2020. Du leadership avec la compagnie Lyades qui a remporté l'appel à projets en 2021 avec son accompagnement à la prise de parole pour les femmes entrepreneurs. Des projets très concrets avec la

mise en place d'un appartement refuge pour les étudiantes victimes de violence, projet déposé par l'université en 2022. « Nous recevons des projets très variés, qu'ils soient autour de la sensibilisation aux stéréotypes de genre, culturels... »

Une dizaine de dossiers en moyenne sont récompensés chaque année. Et cette année encore, les idées fusent, comme un concours d'éloquence dédié aux femmes en situation de handicap. La province Sud porte un intérêt particulier aux projets axés sur « les réseaux de femmes ou s'inscrivant dans le cadre du "Projet fédérateur égalité Filles Garçons" de la Direction de l'enseignement de la Nouvelle-Calédonie », souligne l'institution.

UN LIEU, UN RÉSEAU

L'appel à projets Objectif Égalité est porté par le CIDFE, le Centre d'information - Droits des femmes et égalité, anciennement Mission à la condition féminine. Inauguré en mars 2022 au cœur des bureaux de la province Sud, ce service est une mise en réseau de plusieurs directions provinciales. « L'idée était d'en faire un centre d'action, d'avoir un espace dédié pour les femmes, les filles et plus largement pour toutes les personnes qui se sentent concernées. Le CIDFE est un espace ouvert, et on n'y vient pas que si on a un problème », explique Naïa Watéou. Six personnes y travaillent pour animer et accueillir les visiteuses et les



« Accompagner des initiatives citoyennes. »

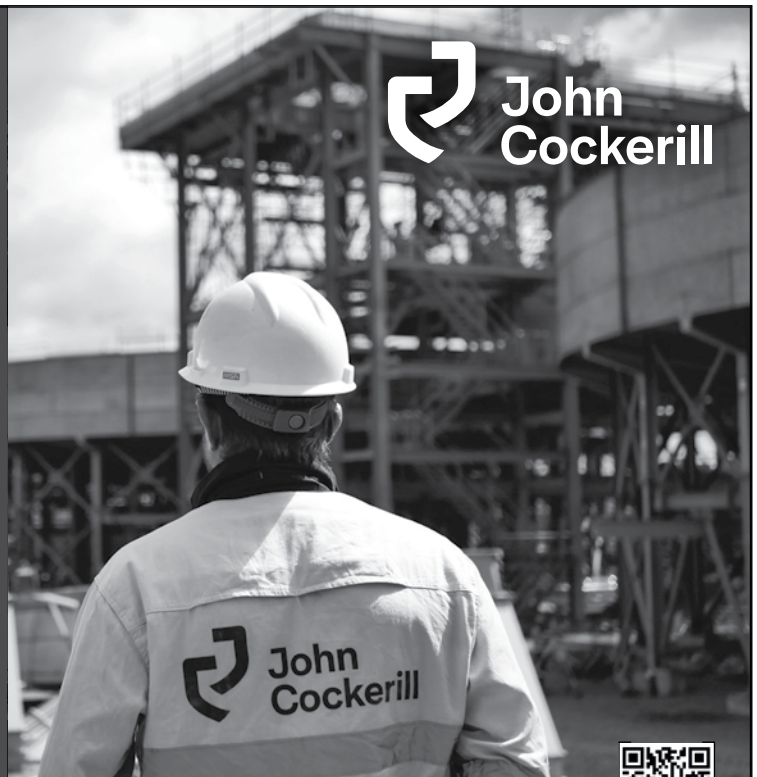
visiteurs. Le lieu est cosy, avec ses canapés, sa terrasse, son espace multimédia, son centre de documentation en libre accès... « Chaque mardi se tiennent des rendez-vous thématiques de 17h à 18h30 avec du self-défense, des ateliers, des débats, des conférences... », liste Joane Paidi, responsable du lieu. Les mardis, c'est aussi le jour des permanences autour des droits coutumiers et du droit commun. Enfin, le CIDFE, c'est surtout un réseau de partenaires, pour orienter au mieux la personne, qu'elle soit victime de violences, qu'elle veuille monter un projet professionnel, associatif, ou juste rencontrer des gens. Car l'égalité des droits des femmes et des hommes doit insuffler partout, dans tous les domaines. « Aborder les différents sujets sous l'angle de la femme permet de passer partout, explique Naïa Watéou, l'élue provinciale, et d'ouvrir très vite le sujet à tous. »

Centre d'information - Droits des femmes et égalité : 6, route des Artifices, province Sud. Tél. : 20 37 40.
Mail : cidfe@province-sud.nc.
Ouvert du lundi au jeudi de 8h à 16h.

ACTIVITÉ DE MAINTENANCE

Fondé il y a plus de 200 ans, spécialistes de la maintenance, les équipes John Cockerill accompagnent depuis plus de dix ans sur le territoire leurs clients dans l'amélioration de la fiabilité et la performance de leurs équipements industriels.

Partenaire reconnu, John Cockerill propose une très large gamme de services qui s'étendent de la maintenance (préventive, corrective), expertise en mécanique, graissage, électricité, instrumentation, automatisme, installation générale, au montage sur site. John Cockerill participe également à la préparation, planification et coordination des arrêts majeurs chez leurs clients. Maîtrisant les enjeux de sécurité, fiabilité et performance, les équipes prennent en charge la gestion et la réalisation de contrats de maintenance pluriannuels avec des engagements de résultats sur des prestations qui peuvent être forfaitaires.



Tour du Centre 2^e étage - 30 route de la Baie des Dames
BP 7302 - 98801 Nouméa Cedex
Tél. 28 43 60 | secretariat@johncockerill.nc



« Il faut déjà arrêter l'hémorragie avant de faire une perfusion »

LE TERRITOIRE CONNAÎT UN SOLDE MIGRATOIRE NÉGATIF TRÈS IMPORTANT AVEC 20 000 DÉPARTS DÉFINITIFS DEPUIS 2014. POUR EN COMPRENDRE LES RAISONS, LA CCI A INITIÉ UNE ENQUÊTE DONT LES RÉSULTATS, ANALYSÉS PAR UN GROUPE DE TRAVAIL, SIX SIGMA/NC ÉCO, ONT PERMIS D'ÉTABLIR UNE CLASSIFICATION DES PROFILS DES « PARTANTS » ET LES CAUSES. LES EXPLICATIONS DE GUILLAUME BUNEL, CHEF DE PROJET.

Pouvez-vous nous rappeler les modalités de l'enquête ?

La CCI et les acteurs économiques réunis sous la bannière NC ÉCO ont sollicité un groupe de travail composé de bénévoles issus de différents secteurs professionnels. L'idée était d'analyser les causes de ces départs en s'appuyant sur des outils de la méthode Six Sigma fréquemment utilisés dans le monde industriel. Dans un premier temps, cette approche méthodique a consisté à élaborer un questionnaire dont la diffusion a été confiée à l'institut Quidnovi. L'analyse des résultats, qui a été menée par le groupe de travail Six Sigma/NC ÉCO, a permis d'établir une classification des profils de départs qui donne une radiographie précise pour envisager des actions afin d'enrayer ce phénomène. L'étude comporte un biais important puisqu'elle a interrogé des gens qui connaissaient dans leur entourage des personnes ayant quitté le territoire. Ce sont donc des réponses indirectes. De plus, nous avons choisi de nous concentrer uniquement sur les départs et de ne pas traiter la partie attractivité, car il faut déjà arrêter l'hémorragie avant de faire une perfusion.

Quels sont les principaux enseignements de l'étude ?

Nous avons réussi à dégager cinq profils bien spécifiques de « partants » qui se retrouvent dans certains secteurs d'activité et dans certaines catégories



professionnelles. Toutes les réponses liées aux profils correspondent à des facteurs qui, dans notre analyse, ont pour certains une forte influence sur le nombre de partants. Cette étude permet de voir, pour chacun des profils, la hiérarchisation des causes de départ. Et c'est plutôt intéressant. En termes de profil, le facteur le plus influent relève de la catégorie socioprofessionnelle.

« EST-CE À DIRE QUE LES GENS NE PEUVENT OU NE VEULENT PLUS SE PROJETER ? »

Ensuite vient le secteur d'activité et, enfin, ce que nous avons appelé « l'ancrage pays », c'est-à-dire si les gens sont nés en Nouvelle-Calédonie, s'ils y étaient installés durablement ou s'ils étaient sur le territoire de façon temporaire.

Quels ont les profils les plus représentés ?

Le premier profil concerne les artisans, les patentés du bâtiment, le second concentre les cadres du secteur de la santé. Le troisième profil regroupe des artisans, des patentés, des commerçants du secteur du commerce. Le quatrième profil, ce sont des cadres du secteur du bâtiment. Tous étaient installés durablement en Nouvelle-Calédonie. Le cinquième profil concerne des artisans et des patentés du secteur du commerce, dont au moins un adulte dans la famille est né en Nouvelle-Calédonie.

Le profil des partants est-il inquiétant ?

Oui, clairement. Il y a beaucoup d'entrepreneurs qui avaient des commerces, qui étaient patentés ou qui avaient de petites entreprises et c'est autant de moteurs de l'économie qui sont partis. C'étaient aussi des employeurs pour certains. On parle beaucoup de la santé car le secteur est sous tension mais le premier secteur représenté par les départs, c'est le bâtiment. On en parle moins, parce qu'en général ce sont des petites sociétés, des patentés. Leur départ est plus silencieux. Mais tous ces départs viennent accentuer la fragilité de notre économie.

Quelles sont les principales causes des départs ?

L'incertitude institutionnelle, la citoyenneté, l'attachement au pays et le climat constituent la première cause de départ avec la politique (41 %), bien loin devant les autres critères. Parmi les autres motifs avancés, figurent des raisons familiales (11,6 %), les fins de contrats, les mutations et les opportunités professionnelles (8,5 %), le pouvoir d'achat et les salaires (6,8 %) ou encore la sécurité (5,5 %). In fine, c'est clairement le volet institutionnel qui prévaut pour chacun des cinq profils. Pour affiner l'analyse, nous avons ensuite procédé à un découpage des causes de départ par sous-catégories. Et on retrouve la même logique. Il en ressort que 20 % des partants n'avaient pas confiance dans l'avenir du pays pour des raisons économiques, sociales et sociétales ; 12,8 % ne supportaient plus l'incertitude sur le futur statut et le risque d'indépendance, 9 % souhaitaient un rapprochement familial. Suivent la vie chère pour 7 % et le manque de confiance dans la classe politique (5,6 %).

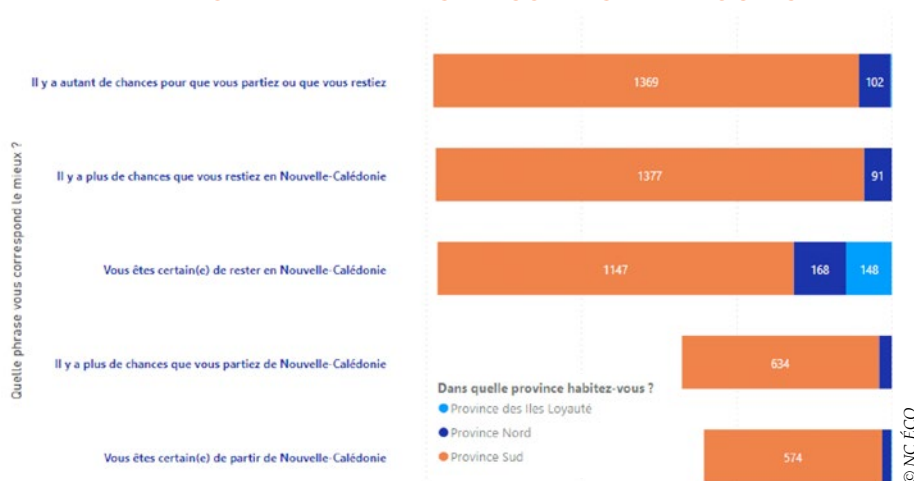
Doit-on s'alarmer de cette fuite de compétences ?

Forcément. L'une des problématiques du territoire, c'est sa population. Nous sommes très peu nombreux par rapport à notre niveau d'autonomie. Le fait de perdre 10 % de la population peut très rapidement avoir des répercussions majeures. Sans compter les effets combinés : 41,3 % étaient des familles de quatre personnes dont deux enfants. C'est potentiellement moins d'enfants dans les écoles, moins de consommateurs, moins d'impôts... C'est une spirale qui peut vite devenir problématique si elle s'emballa.

Où vont ceux qui partent ?

Parmi les principales destinations, la France métropolitaine concentre 70 % des partants, la Polynésie 5 %, l'Australie et la Nouvelle-Zélande cumulées représentent 6 %, La Réunion 4 %. C'est là où il est important de comprendre comment le territoire se positionne en termes d'attractivité par rapport au reste du monde. Dans la période de l'après-Covid, certains pays sont devenus très agressifs. Nos voisins australiens, par exemple, font un gros appel d'air pour

INTENTION DE DÉPART DES PERSONNES INTERROGÉES



« TOUS CES DÉPARTS VIENNENT ACCENTUER LA FRAGILITÉ DE NOTRE ÉCONOMIE. »

attirer les compétences dont ils ont besoin. Ces destinations sont en concurrence avec nous. Il faut aussi être en capacité de nous comparer aux autres pays et voir les mesures qu'ils prennent en termes d'attractivité pour pouvoir anticiper celles que nous allons appliquer ici.

Vous attendiez-vous à ces résultats ?

Non, pas forcément. Nous imaginions des facteurs revenir plus souvent comme l'éducation des enfants, finalement peu représentée, ou la sécurité. Personnellement, j'ai été surpris de voir que ce sont majoritairement le volet politique et l'incertitude institutionnelle qui prévalent. Est-ce à dire que les gens ne peuvent ou ne veulent plus se projeter ? C'est là où il est indispensable d'entrer dans le détail de chacun des profils, car les attentes d'un paté du bâtiment vont être différentes de celles d'un cadre de la santé. L'urgence est d'arriver à redonner

confiance aux gens pour qu'ils arrivent à se projeter en Nouvelle-Calédonie, d'un point de vue global.

Selon vous, quelle est la priorité ?

Avant d'attirer du monde, il faut déjà faire rester ceux qui sont installés ici. Parce que les raisons qui incitent les uns à (re)venir ne sont pas forcément les mêmes qui poussent d'autres à partir. Nous avons demandé aux répondants quelles étaient leurs intentions de départ. Globalement, ils ont tendance à plutôt vouloir rester que partir, mais il y a un peu plus d'un quart des réponses où ils sont prêts à basculer. Ce sont eux qu'il faut convaincre de rester. Si on réussit, l'hémorragie pourrait s'arrêter rapidement. Et c'est plutôt rassurant. Nous ne sommes pas sur un large spectre. On peut avoir des actions ciblées, travailler secteur par secteur en termes d'attractivité.

LA MÉTHODOLOGIE

L'étude a été menée en deux phases. Une première phase quantitative auprès des ressortissants de la CCI visait à identifier les personnes qui pouvaient connaître dans leur entourage des personnes ou familles ayant quitté le territoire : 1 774 personnes ont accepté de répondre au questionnaire. La seconde phase, qualitative, consistait à interroger de manière plus exhaustive les contacts communiqués en phase 1, c'est-à-dire les personnes ayant déjà quitté le territoire.



▲ SIGNATURE D'UNE CONVENTION DE PARTENARIAT LE 6 SEPTEMBRE À LA STATION N ENTRE L'AGENCE CALÉDONIENNE DE L'ÉNERGIE, L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES CONCESSIONNAIRES AUTOMOBILES ET LE CLUSTER SYNERGIE.

Une prime pour booster l'achat des véhicules électriques

LA MISE EN PLACE D'UNE PRIME POUR L'ACHAT D'UN VÉHICULE ÉLECTRIQUE FIXE COMME OBJECTIF DE PARTICIPER À DÉVELOPPER LA MOBILITÉ DÉCARBONÉE SUR LE CAILLOU ET À ACCÉLÉRER LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE. EXPLICATIONS.

SI LES VENTES DOUBLENT CHAQUE ANNÉE DEPUIS LES PREMIÈRES IMMATRICULATIONS EN NOUVELLE-CALÉDONIE, LE DÉPLOIEMENT DES VÉHICULES ÉLECTRIQUES RESTE ENCORE TRÈS LIMITÉ : UN PEU PLUS D'UNE CENTAINE D'IMMATRICULATIONS SONT ANNONCÉES EN 2023, QUI COMPTENT POUR À PEINE 1 % DU MARCHÉ AUTOMOBILE CALÉDONIEN (8 000 À 8 500 VENTES ANNUELLES).

en place d'une prime pour l'acquisition de véhicules électriques. Celle-ci fait écho à la révision du Schéma pour la transition énergétique de la Nouvelle-Calédonie votée au Congrès, qui prévoit de développer la mobilité décarbonée et vise comme ambitieux objectif d'atteindre 50 % de voitures électriques en 2035.

UNE PRIME POUR DÉCLENCHER LES VENTES

Qualifié de « volontariste », ce dispositif relève d'un partenariat entre l'Agence calédonienne de

l'énergie (ACE), le cluster Synergie, représentant le syndicat des énergies renouvelables, et l'Association professionnelle des concessionnaires automobiles (APCA). Financé en majorité par l'Union européenne et en partie par l'ACE, il va permettre aux particuliers de bénéficier d'une remise de 20 % (toutes taxes comprises) sur l'achat d'un véhicule électrique neuf et immatriculé, plafonnée à 600 000 francs pour une voiture et à 150 000 francs pour un scooter ou une voiturette. À noter que le véhicule neuf ne pourra

Afin d'accélérer la dynamique, l'Agence calédonienne de l'énergie a approuvé, en date du 6 septembre 2023, la mise

« UNE TRANSITION IMPORTANTE DANS L'HISTOIRE DE L'AUTOMOBILE. »

excéder 6 millions de francs. « Une enveloppe de 60 millions a été attribuée à ce projet pilote qui n'est pas soumis à des conditions de ressources car on parle ici d'une mesure d'incitation à la transition énergétique, non d'un dispositif social. Et les gens qui paient des impôts ont aussi le droit d'être aidés », soutient Christopher Gygès, membre du gouvernement en charge de la transition énergétique et président de l'ACE. Il s'agit d'un budget déterminé qui s'interromptra une fois consommé. Ainsi, c'est donc le principe du premier arrivé premier servi qui prévaut. « Cependant, nous avons déjà une enveloppe complémentaire qui correspond à deux cents véhicules au global. Nous avons sollicité le bonus de l'État, que l'on n'a pas obtenu, mais nous avons toujours l'intention de rentrer dans le dispositif à minima en co-financement », ajoute Christopher Gygès.

DES FREINS À LEVER

Pour accompagner le déploiement des véhicules électriques et accélérer la transition énergétique du Caillou, un maillage du territoire est en cours qui fait suite à un appel à projets lancé par l'Agence calédonienne de l'énergie et l'Ademe pour déployer des bornes

« LES GENS QUI PAIENT DES IMPÔTS ONT AUSSI LE DROIT D'ÊTRE AIDÉS. »

de recharge dans les trois provinces. D'ici la fin de l'année, 130 bornes seront installées. Pour autant, il reste encore des freins à lever. « Il ne faut pas oublier le rapport qu'ont les Calédoniens avec leurs voitures. Et lorsqu'on parle d'écomobilité, on part de très loin. Faire évoluer les mentalités est un challenge », soulignent l'ensemble des acteurs du secteur automobile.

ÉTOFFER LES GAMMES

Autre frein, des tarifs plus élevés comparés à ceux des véhicules thermiques. D'où la nécessité d'étoffer les gammes pour proposer des tarifs plus accessibles et plus conformes aux attentes des clients. « C'est une transition importante dans l'histoire de l'automobile. Il faut que, très rapidement, nous soyons en mesure de répondre à chaque demande du client, qu'il soit étudiant, mère de famille, couple (...) car la marge de progression est exponentielle. Il faudra aller au bout de la transition, c'est-à-dire répondre à chaque besoin

exprimé par les clients, si l'on veut qu'elle aille à terme », relève Laurent Jeandot, président de l'Association professionnelle des concessionnaires automobiles. Enfin, les véhicules électriques n'ont pas toujours bonne presse auprès des consommateurs. La désinformation et la méconnaissance liées à l'écomobilité restent un problème de fond qui n'est pas l'apanage de la Nouvelle-Calédonie. Malgré une sensibilité aux énergies propres, l'acceptation du véhicule électrique n'est pas encore totalement entrée dans les mœurs. Parmi les obstacles à l'achat, les professionnels avancent des freins psychologiques. « En termes de puissance, une voiture électrique n'a pourtant rien à envier à une voiture thermique. Et en coût global, ça coûte dix fois moins cher de rouler en véhicule électrique qu'en véhicule thermique. Le seul problème pour les concessionnaires, c'est qu'il y a moins d'entretien », assure le cluster Synergie.

VOITURETTES ÉLECTRIQUES

LES AVANTAGES :

- Économique
- Fiable
- Confortable
- Et écologique

agence calédonienne de l'énergie

ROYAUME DE LA NOUVELLE CALÉDONIE

Prime véhicule électrique

UNION EUROPEENNE

Possibilité d'essayer les véhicules, sur rendez-vous uniquement

E-CAR NC
ROULEZ ÉLECTRIQUE ⚡

☎ **911 304** | **ecarnc.com**

f Instagram

Harcèlement sur les réseaux sociaux : plus d'un tiers des 25-34 ans concernés

SI LES RÉSEAUX SOCIAUX FONT DÉSORMAIS PARTIE DU QUOTIDIEN D'UNE GRANDE PARTIE DES FRANÇAIS, ILS SONT LOIN D'ÊTRE INOFFENSIFS À LEURS YEUX : FAKE NEWS ET COMLOTISME, PUBLICITÉS MENSONGÈRES, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE VERBALE... AUTANT DE RISQUES ASSOCIÉS AUX RÉSEAUX SOCIAUX PAR PLUS DES TROIS QUARTS D'ENTRE EUX.

ALORS QUE LE SÉNAT A DÉFINITIVEMENT ADOPTÉ, LE 29 JUIN, L'OBLIGATION POUR LES RÉSEAUX SOCIAUX DE VÉRIFIER L'ÂGE DE LEURS UTILISATEURS ET DE RÉCLAMER L'ACCORD DES PARENTS QUAND ILS ONT MOINS DE 15 ANS, LES ZOOMS DE L'OBSERVATOIRE CETELEM, ACCOMPAGNÉS PAR HARRIS INTERACTIVE*, SE SONT PENCHÉS SUR LES DÉRIVES ASSOCIÉES À CES CANAUX.

Les problèmes de santé, comme l'addiction (75 %), la sédentarité (63 %), les troubles du sommeil (55 %) et l'anxiété (53 %) sont aussi associés à ces canaux d'information. Mais ce sont les risques de piratage et de violation de la vie privée qui sont les plus redoutés : près d'une personne sur deux (respectivement 49 % et 48 %) les citent parmi les trois dangers qu'ils craignent le plus, le troisième risque le plus redouté étant le harcèlement (46 %). Une hiérarchie qui diffère selon les âges. En effet, les 65 ans et plus évoquent en premier lieu les tentatives de piratage (65 %), loin devant le harcèlement et

la violence verbale (41 %). À l'inverse, les 15-24 ans redoutent d'abord le harcèlement (50 %), devant la violation de la vie privée (39 %), le piratage des données et l'addiction (36 %). Plus d'un sondé sur cinq (23 %) estime avoir déjà été victime de harcèlement, et jusqu'à 37 % chez les 25-34 ans. 28 % affirment que « beaucoup de personnes de leur entourage » y ont déjà été confrontées, ce chiffre étant nettement plus élevé parmi les 25-34 ans (48 %) que dans les autres tranches d'âge. Et ils sont neuf sur dix (90 %) à y voir un problème grave, qui peut toucher tout le monde sans distinction (86 %).

L'ADDICTION, UN RISQUE PEU CONSIDÉRÉ

Plus de huit personnes sur dix (81 %) identifient l'addiction aux réseaux sociaux comme un problème de santé publique, au même titre que l'alcool et le tabac, et 80 % estiment que tout le monde peut être concerné sans distinction particulière. Face à cet enjeu, ils pointent une certaine faiblesse dans l'action des pouvoirs publics (63 %) et dans celle des plateformes (67 %), dont ils jugent qu'ils ne se saisissent pas suffisamment du problème. Aujourd'hui, c'est à un niveau individuel qu'ils agissent pour lutter contre l'addiction : ainsi, 68 % des utilisateurs ont déjà entrepris de limiter leur temps passé sur les réseaux et 33 % ont déjà supprimé leurs comptes. La plupart indiquent passer moins de 2 heures par jour sur les réseaux sociaux : 40 % y consacrent moins de 30 minutes, et 35 % entre 30 minutes et 2 heures. Cependant, ils sont un quart (25 %) à avouer y passer plus de 2 heures quotidiennes, avec de fortes variations selon l'âge : 70 % des 15-24 ans contre 36 % chez les 25-34 ans, ainsi qu'une légère différence entre les femmes (28 %) et les hommes (21 %).

Près des deux tiers (64 %) estiment avoir des proches « accros » aux réseaux sociaux, mais seuls 36 % d'entre eux



ont le sentiment de l'être eux-mêmes, un chiffre qui atteint néanmoins plus de la moitié des 15-34 ans (52 %). Ils sont très largement enclins à les considérer comme une perte de temps (69 %), qui ne leur apportent que des contenus futiles (77 %). Ils sont nombreux également à reconnaître leurs tendances addictives, confiant avoir du mal à arrêter de « scroller » leur fil d'actualité (54 %, et jusqu'à 75 % chez les 15-24 ans). Il apparaît toutefois facile pour 75 % d'entre eux de passer moins de temps sur les réseaux. D'ailleurs, un utilisateur sur deux (49 %) pourrait sans difficulté supprimer ses comptes (64 % des plus de 65 ans et 24 % des 15-24 ans).

RÉGULER POUR (MIEUX) PROTÉGER

Seul un tiers des utilisateurs publie des photos d'eux sur les réseaux de manière régulière. Ils en partagent également de leur entourage, et ce, sans nécessairement leur demander leur autorisation au préalable : 25 % d'entre eux avouent publier régulièrement des photos de leurs amis sans les consulter, une habitude plus fréquente chez les moins de 50 ans. Plus d'un tiers des parents d'enfants mineurs (38 %) déclarent publier régulièrement des photos de leur

« 64 % ESTIMENT AVOIR DES PROCHES “ACCROS” AUX RÉSEAUX SOCIAUX. »

progéniture sur les réseaux. Parmi eux, moins de la moitié demande l'autorisation à ces derniers avant de publier ce type de contenu (45 %), et à peine plus nombreux sont ceux qui les préviennent de la publication (47 %). 38 % affirment cacher souvent ou de temps en temps le visage de leurs enfants lorsqu'ils publient une photo d'eux. Or, près de neuf sur dix (87 %) estiment que les photos d'enfants publiées sur les réseaux peuvent leur porter préjudice à l'âge adulte (87 %). Si 92 % considèrent comme indispensable le fait de responsabiliser les parents sur cet enjeu, il leur paraît également nécessaire de renforcer le cadre légal sur la question (89 %). Autre indicateur, l'enquête relève une connaissance restreinte des dispositions légales et sécuritaires, qu'il s'agisse des CGU (conditions générales d'utilisation) des réseaux sociaux utilisés (40 %) ou des mesures de sécurité qui existent pour protéger leurs comptes (39 %). Seule une courte majorité (58 %) a le sentiment de bien connaître ce qu'il est autorisé ou

interdit de publier sur les réseaux. Ce sentiment de flou juridique va de pair avec un manque de confiance envers les plateformes : moins de quatre personnes sur dix (38 %) font confiance aux réseaux pour respecter leur propre politique d'usage des données des utilisateurs. En matière de sécurité informatique, le niveau de confiance n'est pas plus élevé : seuls 37 % font confiance aux plateformes pour protéger les utilisateurs du risque de piratage, quand 63 % sont sceptiques. Face aux divers dangers liés à l'utilisation des réseaux sociaux, plus de trois quarts (78 %) attendent une meilleure régulation : pour la majorité, il revient plutôt aux plateformes de lutter contre ces risques et protéger les utilisateurs (54 %) qu'aux pouvoirs publics (24 %). Les 22 % restants estiment que ce n'est ni le rôle des plateformes ni celui des pouvoirs publics, mettant en avant la responsabilité individuelle des utilisateurs eux-mêmes.

*Il s'agit du troisième volet de l'enquête sur « Les réseaux sociaux, pour le meilleur et pour le pire » menée par Harris Interactive.

Il  rester disponible !

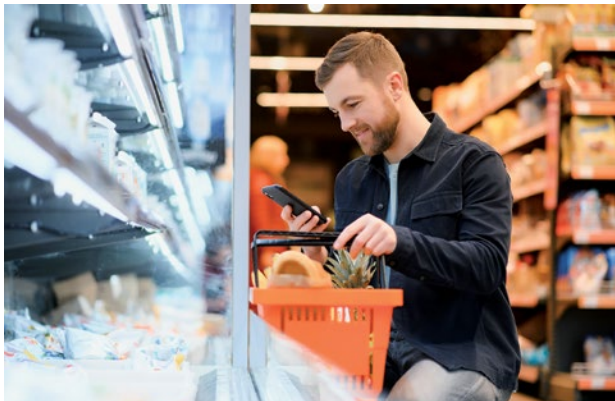
FORFAIT 

100 Go | **10 000** FTTC

+ Appels illimités
+ SMS illimités

 **Mobilis**
by OPT-NC

 d'infos sur **mobilis.nc**



PRIX.NC : UN OUTIL POUR RÉALISER DES ÉCONOMIES

Lancée par la Direction des affaires économiques en 2020, l'application Prix.nc a fait l'objet d'un réajustement afin de permettre aux consommateurs de lutter de façon plus efficace contre la vie chère. Cette amélioration s'inscrit dans le cadre de la stratégie mise en place par le gouvernement pour lutter contre la hausse des prix, qui s'est traduite par l'application de différentes mesures : revalorisation du SMG, remise à la pompe, mise en place d'accords interprofessionnels sur une liste de 60 produits de grande consommation, sur une sélection de fruits et légumes, de morceaux de viande et de poisson... La nouvelle version a donc été enrichie de nouvelles fonctionnalités qui visent la transparence des prix pour permettre aux consommateurs de les comparer dans les différentes enseignes du territoire et acheter leurs produits au meilleur tarif. Y figurent les références de plus de 80 000 produits dont les prix sont actualisés grâce à une collecte automatique ou manuelle, laquelle s'effectue de façon hebdomadaire ou mensuelle selon la surface des magasins.

COMPARAISON ET SIGNALEMENT

Parmi les nouveautés, l'outil délivre des informations supplémentaires sur le produit recherché comme ses qualités nutritionnelles, le meilleur prix dans la zone géographique souhaitée et des résultats de recherche en fonction de sa géolocalisation. Il est également possible pour le consommateur de composer un panier de produits et de comparer les prix avec d'autres enseignes.



« L'application permet aux usagers de substituer certains des produits de sa liste de courses par des produits équivalents, pour lui permettre d'accéder à des produits moins chers », souligne le gouvernement. À noter

que les consommateurs ont la possibilité de faire des signalements auprès de la DAE dès lors qu'ils constatent des prix plus chers en magasin ou introuvables.

Prix.nc est téléchargeable sur App Store et Google Play.

CAP DIGITAL POUR FACILITER LE VIRAGE NUMÉRIQUE

Les permanences et les rendez-vous individuels « Cap Digital » proposés par la CCI aux entrepreneurs sont relancés depuis début août. L'objectif est de leur permettre d'aborder toutes les problématiques qu'ils rencontrent et qui peuvent constituer un frein au développement

de leur activité. Véritable levier de performance pour les entreprises, la transformation digitale est (encore) trop peu amorcée sur le Caillou. Une enquête menée par la CCI fin 2020 a montré que 50 % des entreprises interrogées estimaient « n'avoir aucune démarche de transformation numérique envisagée, étaient sans réponse ou ne savaient pas en quoi cela



consistait ». En réponse, le dispositif Cap Digital doit permettre aux entreprises de gagner en visibilité, en productivité, en développement et en efficacité commerciale.

Des rendez-vous individuels sont proposés du lundi au mercredi, de 8h30 à 15h30, afin d'établir un diagnostic de maturité numérique de l'entreprise et accompagner l'entrepreneur dans sa transition numérique. De plus, une permanence est proposée le mardi, entre 13h30 et 16h30 à la Station N, à Nouville.

<https://calendly.com/cap-digital/>

LE CHIFFRE

45 MILLIONS. C'est le nombre de Français qui surfent chaque jour sur Internet, en 2022, soit près de 3 sur 4 d'entre eux, selon l'enquête Médiamétrie « L'Année Internet 2022 ». Dans un contexte d'inflation conjugué à une prise de conscience accélérée de l'urgence climatique, Internet permet aux Français d'agir et de réagir face aux problématiques qui s'imposent à eux. Ainsi, le nombre de visiteurs de sites et d'applications en lien avec les enjeux écologiques (calculatrices carbone, applis pour maîtriser sa consommation énergétique, reforestation, achat de panneaux solaires...) a bondi de 52 % en un an. Internet aide aussi à lutter contre la vie chère. Pour preuve, le succès des sites et des applications de mode de seconde main et de hard discount, qui attirent respectivement chaque mois près d'un tiers des Français. Malgré tout, l'envie de consommer demeure. La France compte ainsi 42 millions d'acheteurs en ligne, soit 8 internautes sur 10.





CAPLIF
PLACEMENT - ÉPARGNE - SCPI - RETRAITE
DÉVELOPPEZ VOTRE PATRIMOINE

Investir dans l'immobilier pour bénéficier
d'un maximum d'avantages
sans les inconvénients... C'est possible !

AVEZ-VOUS PENSÉ AUX SCPI* ?

- ✓ Placement en **Euros**
- ✓ Rendements moyens annuels constatés de **4 à 6 %**
- ✓ Revenus **mensuels** ou **trimestriels**
- ✓ Gestion **sans contrainte**

CAPLIF, votre expert en SCPI présent en Nouvelle-Calédonie depuis plus de 30 ans !

*Comme tout investissement immobilier, investir en SCPI présente des risques (perte en capital, revenu et rendement non garantis).

59, promenade Roger Laroque, immeuble le Commodore, Anse Vata - Nouméa

☎ 28 30 00 ✉ caplif@caplif.nc 🌐 www.caplif.nc



RIAS NC : NC170052 - ORIAS : 13000103



SOLUTIONS INTERNET **PRO**

CLINIQUE VÉTÉRAIRE DE LA VALLÉE

Des animaux soignés
et chouchoutés dans
une clinique connectée.

Hervé
GÉRANT

Lagoon
Business

PARTENAIRE DE TOUS VOS PROJETS



SILENCE, ON TOURNE !

La présentation de la destination faite par Nouvelle-Calédonie Tourisme devant plus de 80 médias, le 1^{er} août, à Tokyo (*lire en page 42*) a visiblement fait mouche puisque dans la foulée, la populaire émission télévisée *Ria Totsu West (Johnny's West a testé pour vous)* s'est déplacée, du 28 août au 8 septembre, pour tourner une édition spéciale en Nouvelle-Calédonie. Fait notable, c'est la première émission télévisée nipponne à revenir sur le Caillou depuis la réouverture des frontières. Regardé tous les dimanches après-midi par près de trois millions de téléspectateurs, le divertissement lancé en 2020 suit les membres du célèbre groupe de J-Pop « Johnny's West » à la rencontre de professionnels et de particuliers à travers le Japon.

QUATRE ÉPISODES DE 30 MINUTES

Après les sujets de société et la gastronomie, la saison 2023 donne un aperçu de la culture d'un pays étranger via des activités populaires et les lieux où ses habitants se rassemblent, testés par un ou plusieurs membres du boys band. Bien connu du public japonais, qui suit leurs nombreux concerts et collaborations sur des émissions TV et radio, le groupe du Kansai, suivi par plus de 700 000 fans rien que sur YouTube, a déjà obtenu six disques d'or. C'est le chanteur Nozomu Kotaki qui a été choisi pour animer les quatre épisodes immersifs de 30 minutes sur la Nouvelle-Calédonie, qui seront diffusés en novembre et en décembre. Accompagné par une guide japonaise, la star s'est notamment immergé dans le folklore du Carnaval de Nouméa et a exploré quelques-uns des trésors de l'archipel. Un bon coup de pub pour le territoire.

AUSTRALIE : LE COÛT DU CHANGEMENT CLIMATIQUE... EN SURCHAUFFE ?

Plusieurs centaines de milliards de dollars. C'est ce que pourrait coûter le réchauffement climatique dans les prochaines décennies « *faute d'adaptation des lieux de travail à la hausse des températures* ». C'est ce qu'indique un rapport gouvernemental publié récemment. Celui-ci précise que « *la détérioration des conditions de travail dans le pays, déjà écrasé par le soleil et traversé par un vaste désert, pourrait provoquer une chute de la production évaluée de 135 à 423 milliards de dollars australiens* ». Mauvaise nouvelle, « *planter des arbres ou changer la conception des immeubles n'améliorerait ces conditions de travail que dans une certaine mesure* », assure ce rapport qui s'appuie sur des projections d'augmentation de la température mondiale d'ici à



2063... de 3 à 4°C. Selon le ministre de l'Économie, Jim Chalmers, « *des milliards de dollars devront être investis afin de permettre à l'Australie d'atteindre son objectif zéro carbone en 2050. Cependant, le pays pourrait aussi bénéficier de sa richesse en minerais, nécessaires pour assurer la transition énergétique.* »

RÉOUVERTURE DE LA LIGNE NOUMÉA-MELBOURNE

Ouverte en 2013 à la grande joie des Calédoniens, puis suspendue en 2020 en raison de la crise sanitaire, la ligne Nouméa-Melbourne assurée par la compagnie locale Aircalin reprendra du service dès le 8 décembre, à raison de deux à trois vols par semaine. Ceux-ci seront opérés en A320neo, le second appareil moyen-courrier attendu en décembre.



La compagnie se réjouit de cette reprise. « *Deuxième ville australienne en termes de population, Melbourne représente une belle opportunité de développement du trafic touristique en Nouvelle-Calédonie* », souligne-t-elle dans un communiqué.

Autre nouveauté annoncée par la compagnie, la mise en place d'un second vol hebdomadaire vers Nandi (Fidji) et Papeete (Polynésie française) à partir du 6 décembre, « *qui permettra de donner plus de souplesse aux voyageurs d'affaires, familles ou loisirs pour adapter leur durée de séjour* ».

TROPHYCAL

PARTENAIRE DE TOUS
LES GRANDS ÉVÈNEMENTS



 2 bis rue Berthelot  trophycal@lagoon.nc

 www.trophycal.nc



INDONÉSIE : UN « VISA DORÉ » POUR ATTIRER LES INVESTISSEURS ÉTRANGERS

L'Indonésie introduit un programme de visa doré pour attirer les investisseurs étrangers, particuliers et entreprises, dans le but de stimuler son économie nationale. Dans un communiqué, le directeur général de l'immigration, Silmy Karim, indique que « le visa doré accorde un permis de séjour pour une durée prolongée de cinq à dix ans ». Le visa de cinq ans exige que « les investisseurs individuels créent une entreprise d'une valeur de 2,5 millions de dollars, tandis que pour le visa de dix ans, un investissement de 5 millions de dollars est demandé ». L'Indonésie n'est pas précurseur dans le domaine. D'autres pays dans le monde, notamment les États-Unis, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande et l'Espagne, ont déjà introduit des visas dorés similaires pour les investisseurs, cherchant à attirer les capitaux et les entrepreneurs résidents. « Une fois arrivés en Indonésie, les titulaires d'un visa doré n'ont plus besoin de demander un permis », a déclaré Silmy Karim.

NOUVELLE-ZÉLANDE : LE COÛT ÉLEVÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Un rapport publié fin août évalue à 4,4 milliards de dollars le coût total des décès, des blessures graves et des frais de santé liés aux accidents du travail en Nouvelle-Zélande. Le rapport « State of a Thriving Nation » du Business Leaders' Health and Safety Forum rassemble une série de données économiques et qualitatives afin de mieux

comprendre les performances du pays en matière de santé, de sécurité et de bien-être. Celui-ci relève que 73 personnes, en moyenne, sont tuées chaque année dans le cadre d'accidents du travail. « Les taux de mortalité restent obstinément élevés et sont similaires à ceux du Royaume-Uni dans les années 1980 », relève l'économiste et auteur du rapport, Shamubeel Eaqub. En comparaison, c'est le double du taux de l'Australie, qui enregistre un taux de blessures graves 20 % inférieur à celui de la Nouvelle-Zélande. Selon l'économiste, « si la Nouvelle-Zélande atteignait ces chiffres, près d'un milliard de dollars pourrait être économisé chaque année ». Le rapport précise que les taux de mortalité peuvent être affectés par des événements ponctuels majeurs comme l'éruption volcanique de Whakaari/White Island le 9 décembre 2019 qui a fait 22 morts. Néanmoins, « les taux de mortalité élevés de la Nouvelle-Zélande se retrouvent dans de nombreux secteurs, ce qui suggère des problèmes systémiques qui doivent être résolus ».



LES MÉDIAS JAPONAIS COURTISÉS PAR NOUVELLE-CALÉDONIE TOURISME

Troisième pays pourvoyeur de touristes de la Nouvelle-Calédonie avant la crise sanitaire, le Japon se réouvre lentement sur l'extérieur, comparé au reste du monde. En juin dernier, le Caillou comptait encore -59 % de Japonais par rapport à 2019, c'est dire ! Pour vendre la destination, Nouvelle-Calédonie Tourisme a organisé un événement le 1^{er} août auprès de 84 médias japonais, histoire de mettre en avant les attraits du territoire et marquer les esprits. Ainsi, NCT Japan a invité les principaux médias japonais au centre Ginza Six de Tokyo pour une longue présentation suivie, entre autres, d'un temps de networking afin de répondre aux interrogations des



© NCT

journalistes, et d'en recruter une quinzaine pour un prochain média trip en septembre. L'occasion pour son président, Mickaël Forrest, et sa directrice générale, Julie Laronde, de réaffirmer « la forte volonté des Calédoniens de réinvestir le marché touristique japonais en redéployant une agence de représentation sur place et en annonçant des actions de promotion d'envergure ». Et d'annoncer l'ouverture des inscriptions des pros pour le prochain Workshop annuel « RDV in New Caledonia » à Lifou, le 9 novembre, où plus d'une dizaine de revendeurs japonais clés seront conviés.

AIR TAHITI NUI : UNE NOUVELLE PLATEFORME WEB

Depuis le 24 juillet, Air Tahiti Nui affiche un nouveau visage digital. Si une attention particulière a été portée à l'esthétique du site afin que l'expérience de navigation soit plus fluide et plus intuitive, de nouvelles fonctionnalités sont également proposées afin « de préparer son voyage dans les meilleures conditions et le gérer tout au long du séjour », souligne la compagnie dans un communiqué. Au-delà des apparences, la nouvelle plateforme Web vise à encore plus faciliter la préparation d'un séjour en accédant aux meilleurs tarifs et offres de voyages. Côté fonctionnalités, le nouveau moteur de recherche des vols permet aux utilisateurs de trouver rapidement les meilleures offres disponibles sur la base d'un calendrier élargi. Les tarifs sont mis à jour en



temps réel. Et pour une meilleure comparaison, les recherches sont étendues à 360 jours. Cette fonction permet de cibler les meilleurs tarifs et d'anticiper les pics saisonniers. De quoi nous donner des idées ?

 **Château
Royal**
BEACH RESORT & SPA
NOUVELLE-CALÉDONIE



CAVE
LA CAVE
DU CHÂTEAU

le Warai

BAR LOUNGE

 **La pirogue**

RESTAURANT

 **L'Escale**

RESTAURANT - SALON DE THÉ - BAR

 **AQUA
ROYAL
SPA**

HOTEL - CAVE À VIN - BARS & RESTAURANTS - SPA

CHÂTEAU ROYAL BEACH RESORT AND SPA

140 PROMENADE ROGER LAROQUE - 98 800 NOUMEA - TEL + 687 29 64 00 - WWW.HOTELCHATEAUROYAL.NC

L'EMPLOI SALARIÉ PRIVÉ RESTE ÉLEVÉ MALGRÉ DES DISPARITÉS

Selon l'Isee, 68 670 salariés sont déclarés par les employeurs du secteur privé auprès de la Cafat au 1^{er} trimestre 2023, soit une hausse de 0,4 % par rapport au trimestre précédent. Parallèlement, les autres indicateurs sont moins favorables : le climat des affaires, qui synthétise l'opinion des chefs d'entreprises, recule de 3,4 points, les créations d'entreprises diminuent de 14 % et les liquidations judiciaires intervenues au cours du 1^{er} trimestre continuent de progresser : +8 % après +14 % le trimestre précédent. De même, si l'emploi reste à un niveau élevé, des disparités sont observées selon les secteurs d'activité. Dans sa note conjoncturelle, l'Institut relève toujours plus d'emplois dans les services. « *Hors commerce, c'est même le premier pourvoyeur d'emploi privé avec un emploi sur deux. Au 1^{er} trimestre 2023, les services enregistrent 34 170 salariés, soit une augmentation de 1,4 %, portée par les activités de service administratif et de soutien, principalement celles des agences de travail temporaire, de services d'aménagement paysager et de nettoyage de bâtiment.* »

LA CONSTRUCTION REPART DOUCEMENT

Autre indicateur positif, l'emploi dans la construction qui repart, peu à peu, à la hausse avec 6 330 salariés déclarés au 1^{er} trimestre 2023, soit une croissance de 1,2 %. Cette hausse concerne directement les activités de construction d'autres bâtiments, de travaux de terrassement et de maçonnerie. « *Depuis le 1^{er} trimestre 2022, l'emploi reprend doucement des couleurs, après une baisse continue depuis douze ans* », souligne l'Isee.

S'agissant de l'industrie, les réductions d'effectifs dans l'activité liée au nickel (notamment l'industrie extractive et la production métallurgique) et l'imprimerie ralentissent la progression des emplois



« mais ne la stoppent pas ». Ainsi, le secteur de l'industrie emploie 15 590 salariés (+ 0,5 %) au 1^{er} trimestre 2023.

EN DENTS DE SCIE

Le secteur de l'agriculture déclare quant à lui 1 720 salariés (+2,1 % par rapport au trimestre précédent). Cependant, il reste en deçà du niveau enregistré ces trois dernières années. « *Les effectifs augmentent, notamment dans les activités d'aquaculture, de reproduction de plantes et de culture de fruits tropicaux, au sein d'entreprises existantes mais cette hausse masque un recul des effectifs dans les activités de culture et d'élevage et d'exploitation forestière* », note l'Institut. Autre point de contraction, l'emploi dans le commerce qui se replie légèrement mais reste à un niveau élevé. Au 1^{er} trimestre 2023, le secteur du commerce comptabilise 10 770 salariés. Enfin, il est à noter que les effectifs salariés progressent en premier lieu dans les entreprises implantées exclusivement en Province sud.



LA SOGEFOM AFFICHE UN NIVEAU DE PRODUCTION RECORD EN 2022

La SOGEFOM est un fonds de garantie facilitant l'accès des très petites et petites entreprises au crédit bancaire. Avec 760 projets garantis en 2022 pour un montant de 48,2 M€, elle a atteint un niveau d'activité record. « *L'effet volume attendu par la mise en place d'une garantie de portefeuille en 2021 s'est manifesté après deux années de mise en place entachée par un contexte économique et sanitaire compliqué.* » Cette dynamique est particulièrement constatée en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française. Avec des octrois de garanties de 18,7 M€ en Nouvelle-Calédonie pour 208 crédits accompagnés pour un montant total de 28,4 M€ (soit une quotité moyenne garantie de 66 %), la SOGEFOM a quasiment triplé son niveau d'activité sur le territoire en 2022. Autre indicateur, 94 % des entreprises bénéficiaires sont des TPE et les projets accompagnés permettront le maintien de 579 emplois et 31 créations de postes en 2022.

ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

La Polynésie française reste, avec 29,5 M€ octroyés pour 552 crédits accompagnés pour un montant total de 46,5 M€ (soit une quotité moyenne garantie de 63 %), le premier bénéficiaire des garanties SOGEFOM dans le Pacifique. Comme en Nouvelle-Calédonie, 94 % des entreprises bénéficiaires sont des TPE et les projets accompagnés en 2022 permettront le maintien de 2 062 emplois et 290 créations de postes. Ces cinq dernières années, la SOGEFOM a ainsi accordé des garanties aux banques de la place pour un montant de 180 M€ pour le financement de 2 850 bénéficiaires, composés à 95 % de TPE. « *Notre volonté est d'accompagner le développement des territoires du Pacifique en soutenant principalement les TPE qui sont pourvoyeuses d'emplois en leur facilitant l'accès au crédit. Les efforts réalisés en modernisant l'offre de garantie aux banques de la place ont permis de faire de la SOGEFOM un outil performant, jouant un rôle systémique pour l'accès des TPE au crédit bancaire dans les collectivités du Pacifique* », souligne Thomas Husson, directeur général de la SOGEFOM.

LES ENTREPRISES ULTRAMARINES DÉFAILLANTES

« Le nombre de défaillances cumulé sur un an dans l'Outre-mer augmente de 27,7 % à la fin juin 2023 par rapport à fin juin 2022. À l'exception de la Polynésie française, les défaillances progressent dans toutes les géographies », relève l'IEOM dans sa dernière publication. Dans le détail, elles augmentent de façon très significative dans l'enseignement, la santé, l'action sociale et les services aux ménages (+49 %), les transports et l'entreposage (+41,7 %) et le conseil et services aux entreprises (+39,8 %). La construction est le secteur le plus vulnérable. Par rapport à la situation pré-Covid, ce sont les secteurs des services aux entreprises et des services aux ménages (enseignement, santé, action sociale et autres services à la personne, comme la coiffure ou les auto-écoles) qui sont les plus touchés. Avec 570 défaillances enregistrées entre avril et juin 2023, le 2^e trimestre se caractérise par une nette dégradation dans les Outre-mer (+40,7 % vs 2^e trimestre 2022). Cette accélération est particulièrement brutale en Martinique (+79,4 %), à La Réunion (+64,2 %) et en Nouvelle-Calédonie (+52,8 %). « Ce mouvement de hausse marque la fin de la normalisation du nombre de défaillances, constate l'IEOM. Elles s'étaient établies en net recul lors de la crise sanitaire liée à la Covid-19, à la suite de la modification temporaire des dates de caractérisation et de déclaration de l'état de cessation de paiements (dans les Antilles-Guyane et le bassin océan Indien) et des mesures de soutien en trésorerie permettant d'éviter l'état de cessation des paiements. » Ainsi, les Outre-mer retrouvent au 2^e trimestre le niveau des années antérieures à la pandémie de Covid-19.

SEMAINE DE 4 JOURS : L'INTÉRÊT DES FRANÇAIS NE FAIBLIT PAS

L'idée d'une semaine de travail de quatre jours continue de susciter l'intérêt, avec plus d'un travailleur français sur 5 (22 % contre 28 % au niveau monde) estimant qu'elle sera la norme dans son secteur d'activité dans les cinq prochaines années. C'est ce que révèle l'étude « *People at Work 2023 : l'étude Workforce View* » menée par ADP® Research Institute auprès de plus de 32 000 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France. Par secteur d'activité, les salariés de l'industrie (31 %) sont les plus nombreux à affirmer que la semaine de 4 jours deviendra la norme, suivis par ceux de l'informatique et des télécommunications (27 %), de l'immobilier et du commerce (25 %). À l'inverse, les travailleurs des médias et de l'information ne sont que 15 % à faire cette projection. Au-delà des projections, l'étude met en avant les préférences des collaborateurs en termes de flexibilité. Ainsi, 37 % des interrogés préféreraient travailler 4 jours par semaine, en conservant le même salaire, mais avec des journées de travail plus longues. Ce chiffre atteint 41 % chez les jeunes de 25-34 ans (contre 32 % des 18-24 ans), 40 % chez ceux qui pratiquent le travail hybride (contre 31 % chez ceux en 100 % télétravail) et 39 % chez les femmes (contre 35 % des hommes) et les parents (contre 34 % chez ceux qui n'ont pas d'enfant).

 **Céramic**
by **BATICENTER**
www.ceramic.nc

Du choix, des prix, du stock...



6 Rte de la Baie des Dames - DUCOS

OUVERT EN CONTINU : lundi au vendredi de 7h à 17h et le samedi de 8h à 12h



 27 23 03

LA MÉTÉO DU CAILLOU



MAUSSADE

Le Caillou doit désormais composer avec le phénomène météorologique El Niño qui s'est installé en juin dernier après trois ans placés sous l'influence de La Niña. Malgré les pluies abondantes enregistrées au mois d'août, la saison fraîche 2023 est déjà placée sous le signe de la sécheresse (-35 % de pluies tombées entre mai et août). La fin de l'année se déroulera vraisemblablement sous l'influence d'un épisode El Niño « modéré à fort, ce qui favorisera les déficits de pluie et la recrudescence des alizés secs », annonce Météo France NC dans son bilan de la saison fraîche et ses prévisions saisonnières. La sécheresse, qui a démarré depuis mai, devrait ainsi se poursuivre jusqu'en novembre : -40 % de déficit est attendu. Cette sécheresse devrait impacter la ressource en eau (usages agricoles et domestiques) et démultiplier le risque d'incendies au moins jusqu'au mois de novembre. S'il va s'intensifier jusqu'en fin d'année, « il n'est pas exclu, dans un climat changeant, que le comportement d'El Niño réserve des surprises », prévient Météo France NC.



MITIGÉ

Les exportations en recul au 2^e trimestre 2023. En cause, la baisse des ventes de ferro-nickel et de minerai qui affecte lourdement le montant total des exportations qui ont chuté de 47 % par rapport à 2022. « Cette baisse est d'autant plus marquée que les cours du LME sont moins favorables qu'un an plus tôt, où ils avaient atteint des records historiques », indique l'Isee dans sa note de conjoncture. Seule exception, les ventes du nickel-cobalt NHC en progression de 11 %.



BEAU TEMPS

Sur la transition énergétique. Un parc de batteries de 150 mégawatts/heure, qui équivaut aux besoins d'une ville de la taille de Nouméa pendant trois heures, va voir le jour sur la commune de Boulouparis. En effet, le gouvernement a autorisé la société Akuo Energy, lauréate d'un appel à projets lancé par la Direction des mines et de l'énergie de la Nouvelle-Calédonie, à exploiter un parc de stockage d'électricité par batteries électrochimiques. Cette installation, qui doit participer à la décarbonation du mix énergétique calédonien, sera la plus grosse batterie de stockage de France en capacité.

Sur les transactions par cartes bancaires. Selon un rapport de l'Institut d'émission d'Outre-mer (IEOM), près de 70 millions de transactions par carte bancaire ont été réalisées en 2022 en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et à Wallis-et-Futuna. « Le développement de la carte de paiement reste particulièrement dynamique, avec plus de 17 % de transactions supplémentaires par rapport à 2021. Pourtant, les montants payés restent faibles. Ils représentent seulement 6 % des montants totaux réglés par paiement scriptural. » Autres tendances, le chèque poursuit son recul : en 2022, il est moins utilisé que le prélèvement. Enfin, les virements continuent d'être privilégiés pour les opérations de montant élevé : quant une transaction moyenne par carte bancaire s'inscrit à 7 612 F CFP, celle par virement atteint 351 000 F CFP.

TABLEAU DE BORD

→ PIB

1 016 milliards de F CFP (2021)

→ PIB/habitant

3,76 millions de F CFP (2021)

→ Ménages

90 800 foyers (2019)

→ Indice des prix à la consommation

-0,4 % hors tabac (août 2023)

→ Salariés

68 670 salariés du secteur privé

(1^{er} trimestre 2023)

→ Taux de couverture

(des importations par les exportations)

64,7 % (2^e trimestre 2023)

→ Valeur des importations

87,6 milliards de F CFP

(2^e trimestre 2023)

→ Valeur des exportations

49,7 milliards de F CFP

(2^e trimestre 2023)

→ Cours du nickel

20 881,4 USD/tonne

(juillet 2023)

→ SMG

(salaire minimum garanti)

165 032 F CFP

(revalorisé au 1^{er} mars 2023)

→ SMAG

(salaire minimum agricole garanti)

140 280 F CFP

(revalorisé au 1^{er} mars 2023)



Viva

ENVIRONNEMENT

Confiez la gestion des déchets de votre entreprise à des professionnels



**PLUS DE 300 ENTREPRISES CLIENTES
SUR TOUT LE TERRITOIRE.**

Nos métiers

- Location de contenants (Bacs, Bennes, Compacteurs...)
- Collecte de tous types de déchets (Déchets Industriels banals, Déchets Recyclables, Déchets Dangereux, DASRI...)
- Conseils et assistance technique (Optimisation, Sécurité, Etude de faisabilité....)
- Rapports d'activité (Traçabilité, Données Détaillées, Analyses....)

Efficace

Un interlocuteur unique pour tous vos déchets.

Economique

Des conseils pour réduire vos coûts.

Sécurisé

Des professionnels qui travaillent en toute sécurité.



2 sites d'activités

En Province Sud - Nouméa 41 rue Nobel

En Province Nord - Kaala Gomen Route Territoriale 1



26 47 57

commercial@vivaenvironnement.nc

nouveau

Renault Austral

Prenez le contrôle.

À partir de 3.595.000 F TTC*

Equilibre 1,3L 160CH - Boite automatique



RENAULT Magenta aérodrome | 25 05 00

Construisons notre pays, économisons l'énergie.

*Modèle présenté : Renault Austral « Esprit Alpine » au prix de 4.495.000 F