

SOROP Magazine

www.soroptimist.fr

Une voix universelle pour les femmes



N°254

1^{er} semestre 2021

SERVICE CONVOLUTIONS MANAGER OPPORTUNITÉ
EXEMPLE PRÉSENCE ORGANISATION DÉCISIONS
VISION COMMUNICATION CHARISME
ÉCOUTE CONFIANCE EXPÉRIENCE
DIRIGER CRISE ÉCHANGE STRATÉGIE



LE LEADERSHIP FÉMININ

L'actualité des femmes pour le meilleur



Le Soroptimist International (SI) est une organisation mondiale de femmes engagées dans la vie professionnelle et sociale qui œuvrent à promouvoir les droits humains pour tous, le statut et la condition de la femme, l'éducation, l'égalité, le développement et la paix.

Le SI a le statut d'Organisation Non Gouvernementale (ONG) et se veut « *une voix universelle pour les femmes* ». À ce titre, il dispose de représentantes au Conseil de l'Europe et il est accrédité avec un statut consultatif permanent auprès de plusieurs organismes internationaux au sein de l'ONU (UNESCO, UNICEF..).

Grâce à des partenariats internationaux et à un **réseau mondial de plus de 72000 membres répartis dans 3000 clubs présents dans 121 pays**, impliqués dans plus de 4000 projets chaque année, le SI est un club service important.

Chaque année, il collecte plus de 10 millions de dollars afin d'aider un million de femmes et de filles dans le monde entier.

Le **SI France**, c'est **2300 femmes** œuvrant au sein d'une **Union Française** qui compte **108 clubs** répartis sur tous les territoires français.

SOROP magazine

www.soroptimist.fr

Magazine semestriel du Soroptimist International France

Responsable de la publication : Bernadette Schmitt

Rédactrice en chef : Evelyne Para

Rédactrice en chef adjointe : Michèle Parente

Ont participé à la rédaction de ce numéro :

Jocelyne Adriant-Mebtoul - Marie-Hélène Aubert
Marie-Claude Bertrand - Christiane Charbonnel
Armelle Danet - Ingeborg Dietz - Rina Dupriet
Nathalie Griesberg - Huguette Klein - Evelyne Para
Michèle Parente - Patricia Vanderwalle

Mise en page :

Joëlle Livoti - Chantal Pichon (Imprimerie Cloître)

Siège social : 4 rue de Madagascar, 75012 PARIS

Siret : 408 496 537 00023

Dépôt légal : n° 4811 - ISSN 2551-8631

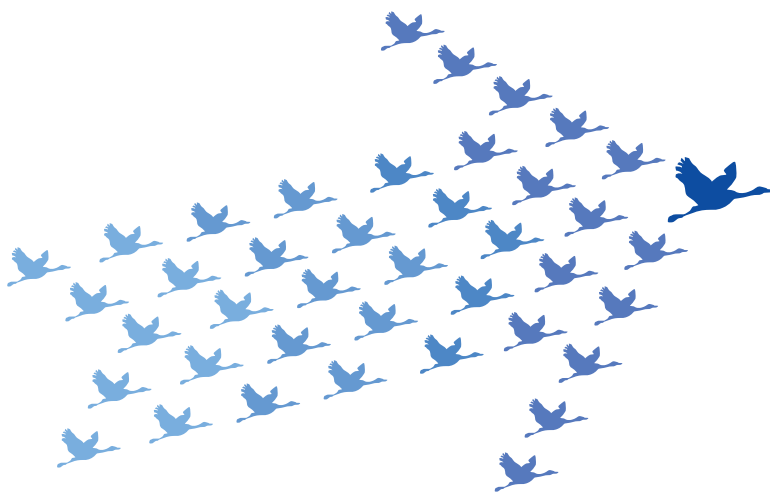
Impression : Imprimerie Cloître - 29800 Saint-Thonan

Crédit photographique : Fotolia®

Prix du numéro : 8 € - Abonnement annuel (2 numéros) 16 €

Tirage 2600 exemplaires

SOMMAIRE



LEADER, LEADERSHIP, QUEL SENS DONNER À CES MOTS ?

pages 2 à 7

LES FREINS ET LES OBSTACLES AU LEADERSHIP FÉMININ

pages 8 à 13

LES LEVIERS POUR DÉVELOPPER LE LEADERSHIP FÉMININ

pages 14 à 25

L'ÉMERGENCE DU LEADERSHIP FÉMININ, UN ATOUT POUR LES SOCIÉTÉS DE DEMAIN

pages 26 à 31





C'est avec plaisir que je vous invite à parcourir notre Revue *SOROP' Magazine* consacrée au leadership féminin. J'espère que la lecture de ce numéro vous apportera non seulement des connaissances mais surtout l'envie de vous investir pour les femmes et les filles dans ce grand challenge : **le leadership n'a pas de genre**, nous devons le faire savoir et encourager toutes celles qui en ont les capacités à se former.

Je remercie toute l'équipe qui s'est mobilisée autour d'Evelyne Para pour écrire et réaliser cette revue qui constitue un véritable document de travail. Vous y trouverez en parcourant ses différentes pages, toutes les thématiques qui posent question et sur lesquelles les Soroptimist peuvent apporter des réponses concrètes et adaptées à notre environnement d'aujourd'hui. En commençant par **le sens même du mot leadership** et son association avec **l'adjectif féminin**. Puis ensuite des exemples concrets à la fois d'actions possibles ou de réalisations avec les supports juridiques adaptés. Enfin vous serez invitées à vous projeter dans l'avenir avec cette assurance : **l'émergence du leadership féminin est un atout pour les sociétés de demain !**

Comme je l'écrivais au début de cet éditorial le leadership n'a pas de genre. Et pourtant de nombreux facteurs handicapent encore l'intégration des femmes aux instances décisionnelles et leur accession aux postes de direction et de responsabilité. Mais ces obstacles ne sont plus insurmontables et les mentalités commencent à évoluer.

Une femme leader est celle qui est capable de guider, d'influencer, d'inspirer et de gérer des équipes et des projets.

Un des rôles importants du Soroptimist est de sensibiliser les femmes à la nécessité de prendre en main leur avenir dans la société. C'est pour cela que nous mettons en route des **Académies du Leadership**, pour former les filles et les jeunes femmes.

Quels en sont les objectifs ? Accroître l'accès à l'éducation pour les femmes et les filles et améliorer l'accès des femmes à l'indépendance économique. Ce projet, initié par le Soroptimist International Europe (SIE), vise à offrir une **formation de développement personnel et de leadership** à des jeunes femmes francophones, poursuivant ou ayant suivi des études dans une université ou une grande école, déjà engagées (ou non) dans la vie professionnelle, et qui souhaitent développer leur carrière ou créer leur entreprise.

Ce séminaire qui se tiendra l'année prochaine, fin juin début juillet 2022, n'est qu'une brique dans l'édifice à construire mais il est signe d'espérance pour les jeunes générations. Il faudra poursuivre sur le long terme mais j'ai confiance dans la détermination des femmes pour relever ce défi.

Bernadette Schmitt

Présidente 2020-2022 du SI France



LEADER, LEADERSHIP, DES MOTS À PLUSIEURS FACETTES

COMMENT DEVENIR UN BON LEADER,
COMMENT DÉVELOPPER OU AMÉLIORER SON
LEADERSHIP... CONSEILS ET FORMATIONS NE
MANQUENT PAS DANS CE DOMAINE.
MAIS QUE SIGNIFIENT EXACTEMENT CES MOTS ?
COMMENT LES DÉFINIR ?

Le mot leader tire son origine du verbe anglais « to lead » qui signifie mener, guider.

Selon le dictionnaire Robert, il est introduit en France en 1856 sans être traduit puis adopté avec réticence par l'Académie Française en 1935.

Dérivé du mot leader, l'anglicisme leadership désigne alors l'aptitude d'une personne à en diriger d'autres, à exercer une influence, à mobiliser les énergies d'un groupe en le fédérant autour d'une action collective dans le but d'atteindre certains objectifs.

Pragmatiques, les Anglais définissent ainsi ce processus « *Get the people on board and show the way* », faire monter les gens à bord et montrer la direction.

En d'autres termes, susciter la confiance pour embarquer un groupe, porter une vision inspirante pour montrer le chemin et insuffler un esprit d'équipe pour faire route ensemble.

Leader, manager, chef, des mots souvent confondus

« *Avec un chef on obéit,
avec un manager on réfléchit,
avec un leader on grandit* »,
dit-on.

Souvent considérés comme synonymes, il convient en effet de distinguer ces trois mots.

Le manager est désigné par sa hiérarchie, il a un statut dans l'entreprise, il planifie, organise, coordonne, il s'appuie sur son titre pour faire respecter les consignes qu'il donne.

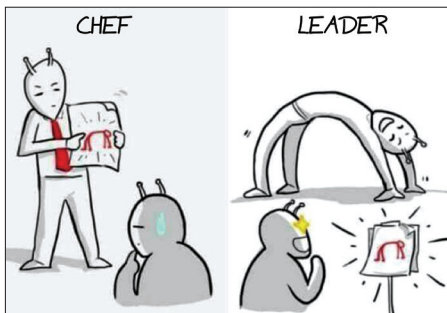
Être leader n'est pas un statut mais une reconnaissance. **Le leader** est reconnu comme tel par les membres de l'équipe. Il tire son pouvoir des relations qu'il noue avec eux. Son registre se situe davantage dans l'émotion, il crée une dynamique positive et motivante. Il voit le potentiel des personnes qui l'entourent, les encourageant, sait les entraîner dans une adhésion enthousiaste. Il veut faire bouger les choses, n'hésite pas à



bousculer les habitudes, et ne craint pas d'innover.

Si un manager peut parfaitement être un leader au sein de son équipe, il peut être aussi manager sans être leader, ou leader sans être manager. Les deux rôles sont indispensables au bon fonctionnement d'une entreprise.

La principale différence entre un chef et un leader réside dans l'attitude. Tous deux sont des forces motrices, mais quand le chef commande en s'appuyant sur son autorité, le leader conduit et délègue en tenant compte des capacités de chacun. Quand l'un donne des ordres, l'autre obtient des gens qu'ils fassent ce qu'il souhaite parce qu'il leur donne envie de le faire.



Quand le chef dit « Je », le leader dit « nous » et quand le chef dit « allez », le leader dit « allons »...

Et s'il est un chef, c'est un chef d'orchestre. Car c'est bien une partition harmonieuse qu'il doit faire jouer à son équipe par l'écoute, la confiance, l'ouverture et la proximité.

Être leader : aptitude naturelle ou compétence acquise ?

Le leader se caractérise par son caractère et sa personnalité. Certains considèrent qu'il faut avoir « **une âme de leader** » et porter en soi, en quelque sorte, le germe du leadership. Il est vrai que **le leadership requiert des qualités naturelles, des capacités personnelles, des aptitudes pour diriger, une force intérieure**. Certains traits de caractère peuvent être innés, tels que la confiance en soi, la capacité d'adaptation, la créativité, l'énergie, la détermination. Le charisme et le rayonnement apparaissent aussi comme des « **dons** » naturels.

Mais beaucoup d'études récentes suggèrent également que des compétences peuvent s'acquérir.

Toute une littérature se développe autour du sujet : apprenez à être leader, devenez un leader efficace, développez votre charisme... Comment devenir un leader influent ? Êtes-vous un bon leader ? Etc.

Les stages et formations fleurissent, les coaches, les méthodes et les ouvrages se multiplient. Certains pensent même qu'on a tous des capacités pour devenir leaders comme on a tous certaines dispositions pour chanter ou courir et qu'à partir de cette aptitude de base, il est possible de se perfectionner par la formation ou la pratique. Certes, on peut acquérir des outils, une technique, une compétence grâce à un apprentissage. Une formation peut contribuer à construire un leader. Et accéder à une fonction de dirigeant peut aider voire permettre de devenir leader. Surtout lorsque le potentiel (et les ambitions) sont là.

Toutefois, être leader est de l'ordre de l'émotionnel. On ne saurait nier l'importance de la personnalité telle qu'elle s'est construite (caractère, aspirations, culture familiale et environnementale, convictions, modèles ...).

On pourrait alors dire que le leadership résulte d'une alchimie mêlant la personnalité du leader, son charisme, ses expériences, ses capacités développées par la formation et sa fonction au sein d'une organisation.



L'éthique, une dimension à inclure dans la définition du leadership

Parmi les compétences (ou qualités) du leader, on cite fréquemment le sens de la communication, la persuasion, l'éthique. Cette dernière est essentielle, car le leader inspire et influence, il en va de sa responsabilité de guider et de fédérer ses équipes.



Développer un leadership éthique signifie agir selon des valeurs, des principes moraux dans la dignité et le droit des autres. Un leader éthique est intègre et authentique, il montre l'exemple et construit une relation sereine avec les membres de son équipe. Il les aide à acquérir une sensation de compétence personnelle et stimule un sentiment de confiance pour faire accepter sa vision. Il est celui qui écoute et responsabilise et non le chef dominateur qui dit ce qu'il faut faire. Le leadership étant une force, il est donc particulièrement important que le leader cultive des valeurs positives et mette l'humain au centre de ses stratégies. Un leadership rassembleur et fédérateur est même essentiel en temps de crise, dans un monde qui bouge, un monde stressant et souvent imprévisible.

Michèle Parente
Membre du club Soroptimist de Tarbes



LE LEADERSHIP A-T-IL UN GENRE ?

L'EXPRESSION « LEADERSHIP FÉMININ »
POSE LA QUESTION DU GENRE.

L'UTILISATION DE CETTE FORMULE POURRAIT
SOUS-ENTENDRE QU'UNE DISTINCTION EXISTE
ENTRE LEADERSHIP MASCULIN ET FÉMININ.

N'EST-CE PAS LÀ UNE CONCEPTION
STÉRÉOTYPÉE ?

Le leadership n'est pas une question de genre

Cette perception révèle une conception stéréotypée qui enferme les femmes « **dans des cases** » et dans une catégorisation genrée.

Or, des recherches récentes* montrent qu'il y a peu de différences entre les aptitudes innées des femmes et des hommes pour le leadership, et que le sexe n'est pas une variable pertinente.

De nombreuses enquêtes remettent en cause l'idée d'un « **leadership féminin** » caractérisé par des compétences présumées féminines, telles que la bienveillance ou l'altruisme, qui conduiraient les femmes à diriger et mener leurs équipes différemment de leurs homologues masculins considérés comme plus déterminés. Qu'il soit un homme ou une femme, le leader est celui ou celle qui a les capacités d'entraîner une équipe autour d'une vision ou d'un projet. Ses traits de caractère ne sont pas spécifiques d'un genre. Qu'il soit masculin ou féminin, le leadership est l'expression d'une personnalité et se caractérise par des compétences. Les qualités dites « **féminines** » et dites « **masculines** » doivent se développer aujourd'hui chez tous les leaders pour faire face à un monde en perpétuel changement.

*Sarah Saint-Michel, thèse de doctorat « *L'impact du genre sur les traits de personnalité des leaders et les effets sur leur style de leadership* »

Pourquoi alors développer des programmes de leadership féminin ?

S'il y a des programmes de leadership féminin ce n'est pas tant parce que les femmes ont un type de leadership spécifique mais parce que rien n'est acquis en matière d'égalité, même si les disparités se réduisent. **Ces formations dédiées aux femmes les aident à valoriser leurs forces et leurs aptitudes, elles leur donnent les outils pour développer leur plein potentiel, accroître leur impact, affirmer leur style de leadership.**

Il ne s'agit pas d'opposer leadership féminin et masculin mais de créer un nouveau type de leadership exercé par les hommes ou par les femmes et déployé de façon complémentaire, la diversité et la mixité étant le meilleur moyen de déconstruire les stéréotypes. Un leadership qui établirait un équilibre entre les énergies féminines et masculines pour être un meilleur levier de performance. Un leadership responsable partagé entre les deux sexes.

Michèle Parente
Membre du club Soroptimist de Tarbes



Les mots leader et leadership sont masculins et induisent, consciemment ou inconsciemment, la représentation mentale d'un homme. D'où la nécessité d'ajouter « **féminin** » lorsque les femmes exercent un leadership. Mais s'agit-il d'un leadership spécifique ?

Une enquête menée par le cabinet de conseil Great Place To Work France auprès d'un échantillon représentatif de 2866 personnes fait ressortir que pour 71% des répondants, le leadership féminin se fonderait sur l'écoute (7 répondants sur 10), la communication (5 sur 10) et l'empathie (4 sur 10).

La vision stratégique n'y est associée que pour 25% des répondants, la coordination des tâches pour 32% et le pragmatisme pour 18%, ces qualités étant considérées comme « **masculines** ».

Ces résultats mettent en évidence la perception que l'on se fait du leadership des femmes et des hommes. Ils correspondent aux attentes sociales à leur égard, aux rôles qu'on leur attribue dans la société.

DES FEMMES LEADERS QUI ONT FAIT BOUGER LES LIGNES EN FRANCE

PASSIONNÉMENT ENGAGÉES DANS DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES OU DANS DES CERCLES DE RÉFLEXION OÙ LES FEMMES ÉTAIENT RARES À LEUR ÉPOQUE, FÉMINISTES COURAGEUSES, DÉTERMINÉES ET INFATIGABLES, DES FEMMES PIONNIÈRES ONT MARQUÉ NOTRE HISTOIRE. ELLES INCARNAIENT UN COMBAT VISIONNAIRE, MULTIPLIAIENT DES ACTIONS POUR REVENDIQUER L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET DÉFENDAIENT DES VALEURS D'HUMANITÉ.

Dans les colonnes des précédentes éditions de notre revue SOROP Magazine, nous avons déjà mis en lumière l'action de plusieurs de ces pionnières qui ont défendu, avec plusieurs années d'avance, l'amélioration de la condition féminine et les

aspirations des femmes à l'autonomie : Olympe de Gouges, Hubertine Auclert, Alice Guy, Germaine Poinso-Chapuis, Simone de Beauvoir, Simone Veil...

Dans ce numéro, nous partageons avec vous la mémoire d'autres

femmes de conviction et d'action dont l'histoire française se doit de retenir les noms.

Evelyne Para

Past-Présidente 2016-2018 du SI France
UN Représentante du SI à l'UNESCO



Julie-Victoire Daubié
Journaliste française,
militante des droits des femmes

Julie-Victoire Daubié (1824-1874) est la première femme française à s'inscrire aux épreuves du baccalauréat, et la première à l'obtenir à Lyon en 1861. C'est aussi la première licenciée ès lettres en 1871, époque où les cours à la Sorbonne ne sont pas

ouverts aux femmes. Elle devient l'une des premières femmes journalistes, et lors de l'Exposition universelle de 1867, on lui remet un prix spécial pour l'ensemble de son œuvre.

Elle laisse le souvenir de sa ténacité dans la lutte pour l'émancipation de la femme dans la société contemporaine (mariage, conditions de travail, formation professionnelle, rémunération, droit de vote, etc.). Outre son combat pour leur accès à l'enseignement et à une formation professionnelle efficace, elle milite pour le vote des femmes qui, selon elle, moraliserait la vie politique.

Revenue en Lorraine, sa terre natale, Julie-Victoire Daubié écrira encore beaucoup autour de « *L'émancipation progressive de la*

femme » avant de disparaître à seulement 50 ans. Elle serait heureuse de savoir qu'aujourd'hui on enseigne aux femmes autant qu'aux hommes.



Maria Deraismes
Féministe, oratrice et femme de lettres

Première femme initiée à la franc-maçonnerie en France, à la fin du XIX^e

siècle, **Maria Deraismes** (1828-1894) est à l'origine de la création de l'ordre maçonnique mixte international « **Le Droit Humain** ».

Sa culture et son éloquence lui donnent l'occasion de mettre en valeur ses talents d'oratrice. Tout en fréquentant les milieux francs-maçons, elle entreprend de défendre la cause des femmes, qu'elle associe à son combat pour la laïcité. À partir de 1869, elle est la cofondatrice de nombreuses associations qui œuvrent pour la revendication des droits civils des femmes.

Défendant farouchement l'égalité entre hommes et femmes : « Les deux genres sont coexistants et nécessaires à la procréation ; donc ils sont égaux », tandis que distinguant genre et sexe,

elle affirme « L'infériorité des femmes n'est pas un fait de la nature, c'est une invention humaine, c'est une fiction sociale ». Elle dénonce, en parallèle, une vision trop romantique de la femme, une *divinisation*, qui bride son émancipation. Que ce soit dans la peinture, la littérature, le théâtre, domaines pour lesquels elle se livre, à travers des conférences, à des revues critiques argumentées d'auteurs aussi bien historiques, que contemporains.



Blanche Edwards-Pilliet

Médecin, enseignante, féministe et réformatrice

Blanche Edwards-Pilliet (1858-1941) est l'une des premières femmes à avoir passé le concours de l'internat de médecine en France, en dépit d'une opposition très forte et d'une pétition signée en 1885 par 90 médecins et internes contre son inscription.

En 1889, elle ouvre son cabinet de médecin généraliste à Paris dans la maison de Robespierre, au coin de la rue Richepance (actuellement rue du Chevalier-de-Saint-George) et de la rue Saint-Honoré où elle travaille

les 50 années suivantes. Ses clients sont des femmes pauvres et des enfants. Et souvent, elle ne les fait pas payer. Elle donne aussi des cours de médecine malgré le faible salaire. Elle est la seule femme à enseigner à l'Assistance publique des Hôpitaux de Paris.

Elle plaide pour des réformes sociales, essentiellement en faveur des femmes et des enfants. En 1901, elle fonde la Ligue des Mères de Famille, une des premières Organisations non gouvernementales (ONG), qui servira de modèle à beaucoup d'entre elles par la suite.

En 1881, Marguerite Durand (1864-1936) entre à la Comédie Française où elle se spécialise dans des rôles d'ingénue et de jeune première. En 1888, elle quitte la scène et le journalisme devient sa nouvelle passion. En 1897, elle fonde le Journal La Fronde à Paris. De la direction à la rédaction en passant par la typographie, c'est un journal exclusivement élaboré par des femmes. Les articles parlent non seulement des femmes mais aussi de tout sujet lié



Marguerite Durand

Journaliste, actrice, femme politique et féministe

à l'actualité : politique, littérature, sport, finance, etc. Pour couvrir certains événements, les journalistes doivent d'ailleurs parfois obtenir des autorisations spéciales ; en effet, certains lieux tels que l'Assemblée nationale ou la Bourse de Paris sont à cette époque interdits aux femmes.

En 1907, elle organise un congrès du travail féminin et tente de fonder l'Office du travail féminin. Elle s'investit alors dans la campagne pour le vote des femmes et défend le droit d'élire et d'être élues.

Même si elle considère que féminisme et pacifisme sont étroitement liés, Marguerite Durand incite les femmes à participer à l'effort de guerre, exprimant son espoir que les responsabilités assumées par les femmes en l'absence des hommes appelés au front, leur permettront de bénéficier de droits nouveaux. Sa déception est au rendez-vous de l'armistice. Déception aussi en ce qui concerne la reconnaissance du droit pour les femmes de choisir librement le temps de leur maternité : avortement et propagande anticonceptionnelle sont interdits par la loi du 31 juillet 1920.

En 1931, elle lègue à la ville de Paris toute la documentation qu'elle possède sur l'histoire des femmes, créant ainsi **le premier Office de documentation féministe français**, qu'elle dirige bénévolement jusqu'à sa mort en 1936. Située dans un premier temps dans la mairie du 5^e arrondissement, la bibliothèque Marguerite-Durand est aujourd'hui au 79 rue Nationale dans le 13^e arrondissement de Paris.



Marie Curie

Physicienne et chimiste polonaise, naturalisée française

Scientifique d'exception, Marie Curie (1867-1934) est la première femme à avoir reçu le prix Nobel (prix Nobel de physique en 1903, qu'elle partage avec Pierre Curie, son époux, et avec Henri Becquerel, pour leurs recherches sur les radiations), et à ce jour la seule femme à en avoir reçu deux. En 1911, elle obtient le prix Nobel de chimie pour ses travaux sur le polonium et le radium. **Elle reste à ce jour la seule personne à avoir été récompensée dans deux domaines scientifiques distincts.**

Marie Curie est également la première femme lauréate en 1903, avec son mari, de la médaille Davy pour ses travaux sur le radium. En 1906, elle devient la première femme professeur à la Sorbonne.



Suzanne Noël

Docteure en médecine, Pionnière de la Chirurgie esthétique
Fondatrice du Mouvement Soroptimist en France et en Europe

Suzanne Noël (1878-1954) entame en 1905 des études de médecine à une époque où les femmes sont très rares dans ce domaine. Reçue à l'internat en 1912, elle approfondit ses connaissances dans le domaine de la chirurgie maxillo-faciale. **En 1916, elle se forme aux techniques de la chirurgie réparatrice et correctrice, et en devient l'une des pionnières.** Dans des conditions extrêmement précaires, elle participe à l'effort de la 1^{ère} guerre mondiale en opérant les « gueules cassées », les blessés de la face. Pendant la guerre de 1939-1945, elle modifie les visages de résistants ou de juifs recherchés par la Gestapo. À la Libération, elle intervient pour effacer les séquelles physiques de déportés des camps de concentration nazis. La chirurgie esthétique occupe dès lors une place fondamentale dans sa vie: elle étend ses activités de chirurgie, jusque-là confinées au visage, aux autres parties du corps (remodelage des seins, des fesses, des cuisses, dégraissage de l'abdomen et des jambes), ce qui l'amène à inventer des techniques et des instruments encore utilisés aujourd'hui. **Elle fait partie des médecins qui ont permis la légitimation de**

la chirurgie esthétique, jusque-là dépréciée. **Impliquée dans la cause des femmes,** elle organise en 1923 une manifestation pour appeler les femmes qui travaillent à ne pas payer d'impôts puisque l'État ne leur reconnaît aucun droit. Elle est alors contactée par deux femmes américaines fondatrices d'un club féminin : le Soroptimist International. L'idée d'une Union féminine professionnelle lui plaît. **En 1924 elle fonde le 1^{er} club Soroptimist français à Paris qui défend les droits des femmes, et étend le Mouvement dans toute l'Europe, et jusqu'en Extrême-Orient.** Elle fonde successivement les clubs Soroptimist de La Haye, Amsterdam, Vienne, Berlin, Anvers, Genève, les clubs baltes, ceux d'Oslo, Budapest, et même ceux de Pékin et Tokyo. **Les chartes des nouveaux clubs Soroptimist sont remises au nom de Suzanne Noël et une bourse Soroptimist portant son nom est instituée pour aider une femme médecin à se spécialiser en chirurgie plastique.** Après la Seconde Guerre mondiale, elle se rend dans de nombreux pays pour promouvoir ses idées, devenant une ambassadrice de la chirurgie plastique et du féminisme à travers le monde.



Françoise Giroud

Journaliste, écrivaine et femme politique

Françoise Giroud (1916-2003) exerce ses premiers métiers dans le cinéma qui lui font découvrir son talent pour l'écriture. Au sortir de la guerre, elle est engagée comme directrice de la rédaction du nouveau magazine *Elle* qui se veut moderne et féministe. En 1953, elle fonde *L'Express* et restera à la tête de cet hebdomadaire jusqu'en 1974 comme directrice de la rédaction, puis de la publication. **Elle sera une personnalité majeure de la presse française.** **Femme politique, elle a été Vice-présidente du Parti radical et de l'Union pour la Démocratie Française (UDF), ainsi que deux fois secrétaire d'État : Chargée de la Condition féminine (de juillet 1974 à août 1976), puis à la Culture (d'août 1976 à mars 1977).**

Convaincue que « Les femmes sont une catégorie à part et ce qu'il faut arriver à faire justement, c'est qu'elles cessent de l'être », elle lance « 101 mesures » en faveur des femmes : mise en place de droits propres, lutte contre les discriminations, ouverture des métiers dits masculins, etc. ; 80 d'entre elles sont retenues par le gouvernement, afin de « conduire progressivement la moitié des Français au ni-

veau de formation, de rétribution, d'intégration à la vie sociale et économique et de responsabilités où se trouve l'autre moitié ».

Geneviève de Gaulle-Anthonioz (1920-2002) est la nièce du président de la République Charles de Gaulle. Sous l'Occupation, alors qu'elle est étudiante, elle mène des actions de résistance. Arrêtée par la Gestapo, elle est déportée en février 1944 au camp de Ravensbrück où elle sera détenue jusqu'en février 1945. **Après la guerre, elle est membre puis présidente de l'Association nationale des anciennes déportées et internées de la Résistance (ADIR).** **Elle s'engage également dans la lutte contre la pauvreté et assure la présidence de l'antenne française d'ATD Quart Monde de 1964 à 1998,** afin de rassembler autour de la volonté de mettre fin à la misère, des femmes et des hommes de diverses appartenances confessionnelles, philosophiques et politiques, et de toutes origines sociales. **Nommée en 1988 au Conseil économique et social, elle s'est battue pendant dix ans pour l'adoption d'une loi d'orientation contre la grande pauvreté.**



Geneviève de Gaulle-Anthonioz

Militante des droits de l'homme et de la lutte contre la pauvreté



UN « PLAFOND DE VERRE » ENCORE SOLIDE

MALGRÉ UNE ÉVOLUTION NOTABLE CES DERNIÈRES ANNÉES, LES FEMMES DEMEURENT SOUS-REPRÉSENTÉES DANS LES FONCTIONS DIRIGEANTES. DES FREINS SOCIÉTAUX ET PSYCHOLOGIQUES ENTRAVENT LEUR ACCÈS AU LEADERSHIP. LE « PLAFOND DE VERRE » EST ENCORE UNE RÉALITÉ.

Un constat : les femmes sont minoritaires dans les postes à hautes responsabilités. En dépit de leurs diplômes - en moyenne, plus élevés que ceux des hommes - et du vivier de compétences qu'elles représentent, elles sont de plus en plus rares au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. Elles se heurtent au « **plafond de verre** ».

Cette expression, née aux États-Unis dans les années 70, désigne les freins invisibles qui empêchent les femmes de progresser aussi vite que les hommes dans l'évolution de leur carrière.

L'héritage culturel

Il n'est pas inutile de rappeler que pendant des siècles, les femmes ont subi un conditionnement socio-culturel qui leur laissait peu de place pour être des leaders ou exercer un leadership. Certes, il y eut quelques femmes-leaders célèbres dans le passé mais elles restent de l'ordre de l'exception. Et même lorsqu'elles étaient influentes, les femmes ne prenaient pas la place officielle du leader. En règle générale, elles demeuraient en retrait.

N'oublions pas que ce n'est qu'à

partir de 1965 que les femmes peuvent ouvrir un compte en banque et exercer une profession sans demander l'autorisation du mari.

Ce n'est qu'en 1924 que l'enseignement secondaire devient le même pour les filles que pour les garçons. Et dans les années 70 que les grandes écoles, qui vont largement contribuer à former des femmes-leaders dans l'entreprise, s'ouvrent progressivement aux filles.

Le leadership fut longtemps une affaire d'hommes, les siècles de patriarcat ayant relégué les femmes à la seconde place dans l'économie et la société.

Les stéréotypes de genre

Cet héritage culturel pèse sur les femmes. La construction de la masculinité au XIX^e siècle s'est fondée sur la force, la capacité de commandement, la combativité, la fermeté, renvoyant la femme à l'émotivité,

la souplesse, voire à une certaine passivité. Les hommes sont donc apparus comme des leaders plus « **naturels** ». Les stéréotypes de genre contribuent à corroborer cette incompatibilité entre la « **nature** » de la femme et l'exercice du leadership. Aussi, n'ayant que des modèles masculins comme référence, les « **pionnières** » ont-elles eu tendance, dans les années 70, à en adopter les codes et les postures pour asseoir leur légitimité et construire leur leadership. L'évolution est notable aujourd'hui. Les femmes capitalisent davantage sur ce qui fait leur différence dans le savoir-faire et le savoir-être pour incarner leur propre leadership.

Pour autant, certains préjugés ont la vie dure. Parmi ceux-ci, l'idée que l'expression des émotions chez les femmes constituerait des signes de faiblesse, que les femmes seraient moins disponibles si elles deviennent mères, moins mobiles dans un poste à hautes responsabilités, moins ambitieuses...

Les stéréotypes sexistes sont toujours là. Même au sommet, les compétences des femmes sont plus vite contestées que celles des hommes, elles doivent se justifier, redoubler d'efforts et de courage, s'impliquer davantage pour être respectées. « **Les femmes doivent surpasser les hommes pour être considérées comme aussi compétentes** »,



*PWN Paris, Professional Women's Network, réseau international de femmes cadres et dirigeantes

assure Ryan Carlin, professeur en sciences politiques à l'Université de Géorgie, aux États-Unis.

Certains stéréotypes de genre sont encore marqués dans l'éducation. Les petites filles sont collectivement conditionnées dès l'enfance à ne pas se mettre en avant, à ne pas occuper la première place. Elles sont éduquées à la sagesse, la discrétion, la modestie, tandis que les garçons sont encouragés à l'audace et au risque. Ces schémas de genre modelent leurs comportements et ne sont pas étrangers au manque de confiance constaté chez de nombreuses femmes.

Des freins psychologiques

Or, la confiance et l'assurance sont un atout essentiel pour accéder au leadership. Le manque d'estime de soi, la crainte d'être sous-qualifiées, le doute, sont des obstacles à l'ascension professionnelle des femmes. La tendance à se dévaloriser ou à exercer une autocritique sévère vis-à-vis d'elles-mêmes constitue une barrière interne.

Cette mauvaise estime de soi entraîne ce que les psychologues appellent le « **syndrome de l'imposteur** ». Il désigne cette fâcheuse tendance qui fait craindre de ne pas avoir les capacités nécessaires pour un poste ou pire qui attribue les succès à la chance ou aux erreurs des autres. Ce sentiment d'illégitimité professionnelle, cette dévaluation de soi est en lien avec les difficultés que les femmes ont rencontrées pour se départir des rôles qui leur ont été assignés dans le passé mais aussi à un perfectionnisme intransigeant ou une peur de l'échec.

Le « **plafond de verre** » serait-il aussi mental ? On a constaté que dans certains ateliers de femmes dirigeantes, le mot « **pouvoir** » était d'emblée connoté négativement comme si elles avaient du mal à s'inscrire dans cette démarche. Une « **auto limitation** » en quelque sorte. Voire une autocensure.

Une étude menée par PWN Paris* montre que 88% des femmes ont de l'ambition mais que 77% la considère comme un « **tabou** ». Le sentiment de

culpabilité peut aussi devenir un frein dans leur carrière lorsque les femmes ne parviennent pas à trouver le bon équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Partagées entre la maison et le travail, les mères actives ont l'impression de « **sacrifier** » leur rôle de mère ou leur travail selon qu'elles privilégient l'un ou l'autre.

Certes, le « **plafond de verre** » est une affaire sociale, économique et politique, mais certains verrous intérieurs peuvent bloquer les femmes dans leur ascension professionnelle.



Une influence encore marginale des réseaux féminins

Lieux de parole et de liberté, les réseaux féminins se développent dans de nombreux secteurs pour aider les femmes à sortir de l'isolement et à prendre confiance. Mais ils sont encore sous-exploités. De même il y a encore trop peu de modèles féminins inspirants - les « **role models** », concept forgé par le sociologue américain Robert K. Merton - pour transmettre à ces femmes qui doutent un sentiment de légitimité et leur ouvrir le champ des possibles. « **L'absence de modèles féminins engendre chez les femmes une difficulté à se projeter, à se visualiser dans des postes de gestion ou de haute direction** », explique Anne-Marie Hubert, leader canadienne, qui aspire à ce que de plus en plus de femmes aient conscience de leur potentiel.

Libérer leur potentiel, s'affirmer, être elles-mêmes, oser, permettra aux femmes de venir à bout des obstacles visibles et invisibles et de briser le « **plafond de verre** ».

Michèle Parente
Membre du club Soroptimist de Tarbes



DES BASTIONS DIFFICILES À CONQUÉRIR

DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES, LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET À LA VIE POLITIQUE NE CESSE DE SE DÉVELOPPER. TOUTEFOIS ELLES NE SE VOIENT PAS CONFIER LE MÊME NIVEAU DE RESPONSABILITÉS.

Aujourd'hui les femmes sont intégrées à 48% dans la vie active et, de plus en plus, elles exercent des mandats électifs au sein des assemblées politiques. Cependant, elles n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes, elles ne travaillent pas dans les mêmes secteurs, et demeurent minoritaires dans les postes de direction.

Dans le monde du travail

Alors que les filles réussissent mieux que les garçons à l'école quels que soient le niveau d'enseignement, la filière ou la discipline considérée, alors que les femmes des générations récentes poursuivent plus souvent des études dans l'enseignement supérieur, en particulier dans les cursus longs, qu'elles sont maintenant plus diplômées que les hommes (en 2018, 51,2% des femmes de 30 à 34 ans étaient diplômées du supérieur contre seulement 41% des hommes de cette même classe d'âge), force est de constater que **les femmes en emploi sont moins souvent que les hommes sur des postes à responsabilités de cadres ou de direction.**

Où travaillent les femmes ? Les femmes sont surreprésentées dans les professions incarnant les « *vertus dites féminines* » (administration, santé, social, services à la personne) : 97% des aides à domicile et des secrétaires, 90% des aides-soignants,

73% des employés administratifs de la fonction publique ou encore 66 % des enseignants sont des femmes. Des métiers souvent peu rémunérés.

On les retrouve *logiquement* au bas de la hiérarchie des catégories socio-professionnelles : les femmes représentent 77% des employés, 51% des professions intermédiaires (dans les secteurs de la santé, du travail social ou de l'éducation), contre 16% des chefs d'entreprise et 35% des cadres supérieurs.



Une petite entreprise sur trois est dirigée par une femme, seulement une sur cinq parmi les entreprises de plus de 50 salariés, et aux postes exécutifs des très grandes entreprises, le pouvoir reste détenu par des hommes à une écrasante majorité.

36% des dirigeants d'entreprise sans salarié (indépendants et petits entrepreneurs) sont des femmes. Elles sont nombreuses parmi les médecins et infirmiers libéraux, les coiffeurs, les petits commerçants, par exemple.

En politique, la parité avance... à petits pas. Plus de 70 ans après leur accession au droit de vote, si les réformes électorales ont accru leur présence dans les assemblées locales, les femmes peinent à accéder aux hautes fonctions exécutives. Les maires ou présidents d'exécutifs locaux sont encore très majoritairement des hommes, selon un rapport du Haut Conseil à l'Égalité. En effet aujourd'hui, les femmes représentent 39% des députés, 42% des conseillers municipaux, 47% des députés européens, 48% des conseillers régionaux et 50% des conseillers départementaux. Par contre, seuls 20% des maires sont des femmes et elles dirigent plus souvent les petites communes. Seules trois femmes sont à la tête d'une des 18 régions françaises. Les femmes président moins d'un Conseil départemental sur dix et occupent un siège sur trois au Sénat (32%).

Plus on s'élève dans la hiérarchie du pouvoir, moins les femmes sont présentes. Le pouvoir reste largement entre les mains des hommes, et le leadership des femmes n'est pas encore au rendez-vous...

Que cela soit dans la vie professionnelle ou politique, le leadership des femmes s'améliore lentement. Le « plafond de verre » est loin d'avoir été brisé et l'égalité est encore lointaine.

Pour mieux comprendre les freins et les obstacles que rencontrent les femmes pour être des leaders, **analysons l'exemple d'un secteur particulier, celui des sciences et de l'ingénierie.** Les constats seraient les mêmes, dans bien d'autres secteurs.

Nous avons aussi interrogé deux femmes politiques sur leur vécu de femmes leaders dans ce domaine.

(Voir leur interview en page 12 et 13)

Zoom sur les disparités de leadership femmes-hommes dans les sciences et l'ingénierie...

L'écart entre les genres est encore important dans les STIM (Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques), notamment dans le domaine de la recherche. Quels obstacles empêchent l'entière participation des femmes aux postes de direction dans ce secteur ?

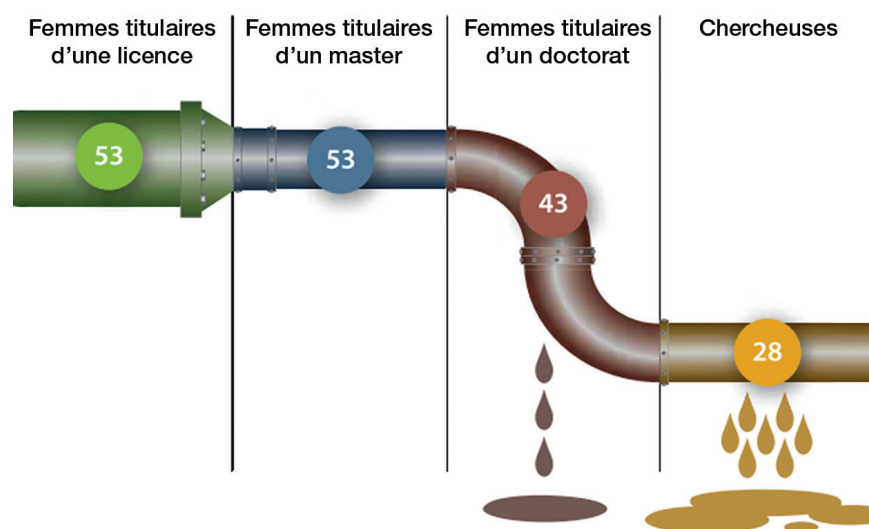
Le syndrome du « tuyau percé »

Un premier constat : dans une grande partie du monde, **les femmes sont désormais plus nombreuses à poursuivre des études dans les domaines des STIM**, on observe même un déséquilibre en leur faveur, et c'est tant mieux – elles représentent 53% des diplômés dans les domaines de l'enseignement supérieur des sciences – **mais, leur nombre chute brutalement en doctorat et l'écart se creuse davantage**

au sein de la population des chercheurs, composée majoritairement d'hommes (72%). De nombreuses femmes « disparaissent » ainsi entre la maîtrise et le doctorat, puis à chaque échelon de la carrière scientifique... cf. image du « tuyau percé » Plus on s'élève dans la hiérarchie du système de recherche scientifique, plus la part des femmes diminue ; elles sont finalement trop peu nombreuses à parvenir à se hisser jusqu'aux plus hauts niveaux de la sphère scientifique décisionnelle.

De nombreux facteurs retardent le leadership des femmes dans les sciences

Plusieurs facteurs dissuadent les femmes de poursuivre une carrière dans les sciences. Ils ont été identifiés :



- **l'environnement universitaire de troisième cycle**, où les étudiantes ne sont pas toujours préparées à faire face à la concurrence agressive qui règne souvent entre les doctorants...
- **le « mur maternel »**, qui procède de l'idée reçue que les performances professionnelles d'une femme seront perturbées par son départ en congé de maternité ou par des absences pour raisons familiales... Ce « mur maternel » s'accompagne souvent d'un « **plafond de verre** », phénomène selon lequel les performances des femmes ont tendance à être davantage passées au crible que celles des hommes, ce qui les oblige à mettre les bouchées doubles pour faire leurs preuves (nombre d'articles rédigés, de publications dans des revues prestigieuses, d'actes de conférences, d'heures passées dans les laboratoires...).
- les critères d'évaluation des performances, le manque de reconnaissance, le manque de soutien aux femmes souhaitant accéder à des postes de direction, **des préjugés sexistes inconscients et tenaces sur les capacités des femmes...**
- enfin, n'étant pas toujours formées à s'appuyer sur des réseaux, qui facilitent les échanges entre chercheurs internationaux, **les femmes bénéficient d'un accès plus restreint aux financements publics ou privés de leurs travaux.**

En conclusion, 10 ans après la loi COPÉ-ZIMMERMANN* qui annonçait l'entrée des différents secteurs professionnels dans la marche paritaire, l'égal accès des femmes aux responsabilités demeure un parcours d'obstacles.

La stratégie visant à encourager les

femmes à être des leaders ne suffit plus. Il convient d'adopter aujourd'hui **une approche plus « systémique »**, c'est-à-dire qui s'intéresse aux obstacles et aux phénomènes culturels qui poussent les femmes à abandonner leurs ambitions ou à renoncer au développement de leur

potentiel. L'enjeu est de taille, car lutter contre le difficile accès des femmes aux postes de responsabilité fait partie intégrante des leviers à actionner pour parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Evelyne Para
Past-Présidente 2016-2018 du SI France
UN Représentante du SI à l'UNESCO

* Pour en savoir plus sur le bilan la loi COPÉ-ZIMMERMANN relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, <https://www.economie.gouv.fr/files/files/brochure-10ans-loi-coppe-zimmermann.pdf>

TROIS QUESTIONS TROIS RÉPONSES

Le SOROP'Magazine interroge deux femmes leaders, engagées en politique et membres de notre Mouvement Soroptimist International.



Marie-Hélène Aubert

Diplômée d'une école de commerce et ancienne
attachée de presse
Vice-Présidente du Conseil départemental des Yvelines
Maire de Jouy-en-Josas
Membre du club Soroptimist de Versailles

Le fait d'être une femme donne-t-il un sens à votre engagement ou à votre action en politique ?

M-H Aubert : Je ne me sens pas « meilleure » qu'un homme dans mon engagement politique et je ne prétends pas que les femmes doivent prendre la place des hommes. Mais il me semble

important que les femmes, qui représentent 50% de la population, puissent faire entendre leur voix et leurs aspirations. Leur féminité, leur maternité les conduit à penser autrement, préoccupées (sans doute de façon inconsciente) de construire un avenir et un monde favorable à leurs enfants. Les femmes font de la politique autrement, elles sont attachées à donner du sens à leur action, et aiment travailler en équipe. Elles ont une grande sensibilité au « collectif ». Elles ont aussi souvent plus de courage politique pour réaliser les projets en lesquels elles croient.

Les femmes ne s'engagent pas facilement en politique, selon vous pourquoi ?

- M-H Aubert :** Pour plusieurs raisons,
- > parce ce que c'est un monde cruel et dur. Et que ce n'est pas la nature de la femme de se confronter volontairement à cela.
 - > parce ce que les femmes sont occupées à une vie bien remplie : leur vie professionnelle cumulée à l'éducation des enfants. L'engagement politique des femmes apparaît souvent sur le tard quand les enfants ont grandi. Il est très compliqué de motiver des femmes qui courent en permanence, à venir volontairement se prendre des coups en politique.
 - > Elles manquent de confiance dans leurs capacités à faire.

L'introduction des quotas est-elle une bonne mesure ?

M-H Aubert : Sur le sujet des quotas, je suis très partagée. On ne peut pas mettre des femmes uniquement en fonction des quotas. Mais on a vu que la parité rendue obligatoire en 2000 dans les conseils municipaux puis en 2015 dans les conseils départementaux a permis l'émergence d'une génération de femmes qui ne se seraient jamais lancées sans cette obligation. J'ai vécu la transition de 2015, et j'ai vu des hommes furieux de devoir laisser leur place au Conseil général à une femme, nous prédisant les pires catastrophes !

Un an après, les services du département me confiaient leur sentiment: « vous les femmes, vous travaillez beaucoup plus que les hommes ; mais vous mettez plus d'affect dans ce que vous faites ». J'ai pris cela pour un compliment.

Les femmes souffrent souvent du syndrome de « l'imposteur » : peu sûres d'elles-mêmes et de leurs compétences, elles travaillent trois fois plus pour prouver qu'elles sont légitimes aux postes qu'elles occupent. J'avoue que depuis 2001 que je suis élue, je ne suis pas guérie de ce syndrome !



Nathalie Griesberg

Maître de Conférences de Droit Public

Vice-Présidente 2011-2015 du Conseil Départemental de la Moselle

Députée Européenne 2004-2019 du Grand Est

Membre du club Soroptimist de Metz

Quelles difficultés majeures avez-vous rencontrées, en tant que femme, dans votre engagement politique ?

N Griesberg : Engagée très jeune dans la vie politique locale de ma ville de Metz, avec des enfants en bas âge, l'une des difficultés résidait dans le partage ou plutôt dans l'équilibre « des » TEMPS, celui consacré à ma famille, celui occupé par ma profession de maître de conférences à l'Université de Lorraine et celui donné à ma responsabilité politique. Les trois sphères étant en plus et par définition à la recherche de TEMPS « infinis » en ce sens que par nature, nous les femmes, nous aimons tenter d'atteindre une forme de « perfection ».

J'ai bien le sentiment que ma réponse est globale, car nous les femmes nous le sommes par nécessité, mais si on ne regarde que la difficulté en politique c'est peut-être de supporter la brutalité qui peut caractériser la politique, et l'isolement de la gente féminine au sein des hémicycles où l'on décide du devenir tant des hommes que des femmes, surtout à l'époque (élue plus jeune femme Conseillère Générale de France en 1988, j'étais la seule femme parmi les 51 Conseillers Généraux).

Que faudrait-il faire pour qu'il y ait plus de femmes engagées dans l'action publique ?

N Griesberg : Il y a tout un éventail d'améliorations possibles pour que les femmes soient au moins à parité dans les lieux où l'on prend des décisions qui les concernent tout autant que les hommes et ce d'autant plus qu'elles sont aujourd'hui actrices également, et c'est heureux, de l'économie européenne !

Matériellement et je reste sur le thème du TEMPS, organiser les horaires des réunions exclusivement « avant » 17h. Dans ma vie politique chaque soir j'avais une ou deux réunions sauf le dimanche soir ! Bien sûr rien ne me contraignait à y être mais ma conscience, elle, me dictait d'être à l'écoute de mes concitoyens et d'être présente dans les votes des instances souvent réunies après 17h, tant dans les assemblées locales qu'au Parlement Européen !

Permettre aussi plus clairement et facilement que le temps donné soit intégré et autorisé par rapport à l'emploi et cela par un statut de l'élu adapté, en même temps que les systèmes de garde d'enfants soient facilités !

Mais au-delà c'est surtout donner le « goût » de la chose publique aux femmes, susciter leur envie de s'engager alors qu'elles ont déjà beaucoup de choses à mener de front, qui est une alchimie bien difficile à réaliser tant le monde politique très masculin encore, dominé par les structures partisans elles-mêmes trop unisexes, peut les rebuter ! Or pour évoluer, pour changer il faut que les femmes s'engagent, elles ont une approche plus concrète et déterminée qui est complémentaire de celle des hommes, souvent mais pas toujours, plus passionnés par le pouvoir que par l'exercice des responsabilités.

Certains pays d'Europe sont-ils plus en avance que d'autres dans ce domaine ?

N Griesberg : Pour cela le modèle scandinave est intéressant à observer et à adapter aux systèmes démocratiques en recherche d'équilibre femmes-hommes, et il y a de très nombreux exemples de femmes Premières Ministres, Parlementaires, voire Commissaires Européennes dans ces pays, comme par exemple tout récemment en Estonie avec la nomination de Kaja Kallas, comme Première Ministre.



S'EMPARER DU LEADERSHIP : QUELS LEVIERS POUR LES FEMMES ?

EN 2021, MOINS DE 7%
DES CHEFS D'ÉTAT ET GOUVERNEMENT
DE LA PLANÈTE SONT DES FEMMES.
ELLES SONT ENCORE PEU PRÉSENTES
DANS LES SPHÈRES DU POUVOIR.

POUR ACCÉLÉRER LEUR ACCÈS AU LEADERSHIP,
IL EST NÉCESSAIRE D'IDENTIFIER ET D'ACTIONNER
LES LEVIERS QUI LEUR PERMETTRONT DE
SURMONTER LES OBSTACLES.

En politique, dans l'économie et les grandes entreprises, la culture, les sciences, le sport ou les médias, les femmes se cognent au « plafond de verre » et accèdent trop rarement aux fonctions de numéro "une". Comment les aider à comprendre les stratégies de pouvoir, d'influence, et à construire leurs réseaux ? Comment les inciter à s'emparer du leadership ?

En premier lieu, une question de volonté politique

Il est indispensable qu'il y ait plus de femmes leaders au pouvoir pour faire changer le monde et la société, pour lever les obstacles structurels et personnels qui les entravent. Doit-on rappeler l'ODD5 des Objectifs de Développement Durable (ODD)* qui priorise l'égalité entre les sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles ? Il concerne notamment "l'accès des femmes à des fonctions de direction et de décision".

Cet objectif peine à se concrétiser et dépend de la décision politique des États.

Bel exemple, la loi française Copé-Zimmermann - dont on fête cette année les dix ans -, qui impose 40% minimum de femmes dans les conseils d'administration et comités de surveillance des grandes entreprises, a profondément changé la donne, ouvrant à une plus grande diversité des profils et une meilleure qualité des décisions. Il a fait de la mixité femmes-hommes une norme dans ces instances de gouvernance. Preuve que la volonté politique est le premier levier vers le leadership féminin. Mais il n'est pas le seul.

Des leviers structurels

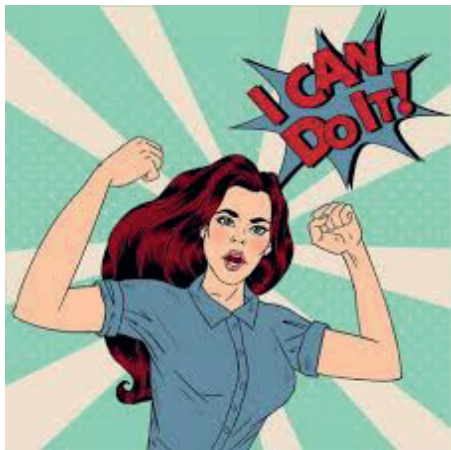
Parmi les leviers structurels possibles, la prise de conscience par les hommes que prendre le leadership n'est pas seulement une question de compétences et de savoir-faire, mais que s'ajoutent, pour les femmes, des obstacles sexospécifiques. **Devenir femme leader n'est qu'au prix d'un**

* Les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) rassemblés dans l'Agenda 2030 ont été adoptés en 2015 par 193 pays membres de l'ONU.

parcours d'obstacles périlleux à surmonter.

Quelques exemples :

- **L'invisibilité des femmes** : le Louvre ne compte qu'une trentaine de peintures de femmes artistes dans ses collections ; et que dire de ce journaliste audiovisuel produisant une émission sur l'interruption volontaire de grossesse qui invite 5 hommes et... aucune femme ! L'invisibilisation des femmes se décline ainsi dans tous les domaines.
- **Les biais sexistes** intégrés inconsciemment par tous et toutes, une illustration : alors que les femmes étaient en première ligne lors du premier confinement dans la lutte contre le coronavirus (soignantes, caissières, institutrices...), elles furent les grandes absentes des tables de décision, au point que même dans le Conseil scientifique créé spécifiquement furent nommés 11 membres dont... seulement 2 femmes.
- **Les violences sexuelles et sexistes, le sexisme ordinaire** découragent nombre de femmes de se porter candidates à certains postes, ou leur font renoncer à certaines promotions.



- Enfin, **la difficile articulation des temps de vie** entraîne un sentiment de culpabilité des femmes, néfaste à leur épanouissement.

Tous ces obstacles peuvent être réduits par une prise de conscience de chacun et chacune, via une sensibilisation dans les lieux de travail et, pourquoi pas, des campagnes de communication pour le grand public.

L'éducation est aussi un levier décisif, qui peut favoriser des choix d'orientation non stéréotypés chez les filles et les garçons, et d'en finir avec les poncifs (sciences/garçons, littérature/filles) et, surtout, l'éducation ne doit plus brider les filles dans leurs "rêves de grandeur" !

Enfin, un dernier levier structurel et pas le moindre : **appliquer le principe d'égalité-conditionnalité dans la distribution de l'argent public**, c'est-à-dire s'assurer qu'il bénéficie autant aux femmes qu'aux hommes.

Des leviers personnels

Parallèlement, il faut activer les leviers personnels des femmes vers le leadership. Pour cela, il faut déconstruire les stéréotypes de genre que nous avons intériorisés depuis notre naissance.

Selon le magazine américain *Forbes*, **quatre leviers sont essentiels pour que les femmes accèdent au leadership : cultiver le 'champion' qui est en vous ; passer à l'action ; abandonner le besoin d'être parfaite ; adopter des valeurs.**

En effet, **le premier levier est de se sentir légitime et d'avoir confiance en soi**, « ne pas écouter ceux qui vous disent que vous n'y arriverez pas » a dit Kamala Harris, ce qui semble lui avoir réussi ! **Oser, aller de l'avant, ne pas s'autocensurer** sont déjà un grand pas car cela implique de "détricoter" une bonne partie de notre éducation.

Eh non, nous ne sommes pas parfaites ! Il suffit de l'assumer, aucun être humain ne l'est. On ne peut pas tout faire, donc on fait des choix, on décide des priorités, on délègue, on organise son temps. On partage et discute avec sa famille des conséquences de son engagement sur l'organisation de la vie familiale et domestique, afin de mieux partager les tâches et de pouvoir se décharger d'une partie de la charge mentale. Le soutien des proches est souvent nécessaire. Rappelons-nous que même s'ils peuvent souffrir des absences de leur mère, les enfants sont fiers de leur réussite. **Faisons-nous confiance** pour résoudre

les problèmes au fur et à mesure qu'ils arriveront et ne pensons pas à l'avance à toutes les difficultés qui pourraient survenir et donc nous paralysent. **Rendons-nous visibles** : trop souvent les femmes attendent d'être reconnues, mais qui viendra les chercher si on ne sait pas qu'elles existent et ce qu'elles veulent ? Alors oui, il faut apprendre à faire notre propre promotion pour montrer tout notre potentiel.

Les réseaux

Au-delà de nos ressources propres, les réseaux sont un levier essentiel.

Les réseaux « professionnels » mixtes sont des espaces où les femmes doivent prendre le temps d'être présentes, visibles, de faire remarquer leurs contributions : on y apprend les codes du pouvoir, comment influencer.

Précieux, **les réseaux de femmes** permettent d'échanger et de parler sans crainte de tous les sujets, de se ressourcer, se soutenir, s'organiser pour se faire entendre. Il en existe de plus en plus tant ce besoin est partagé. Si vous n'en trouvez pas selon vos affinités, eh bien, créez-en un !

Le mentorat est un autre levier utile. De multiples initiatives ont été mises en place par des femmes leaders ou des organisations, qui conseillent et accompagnent dans leur parcours vers le leadership des femmes jeunes et moins jeunes de tous horizons.

Enfin, **les rôles modèles**, ces femmes leaders qui nous inspirent et dont le parcours, le rayonnement, la force nous persuadent que nous pouvons faire comme elles.

En conclusion, certes il reste beaucoup à faire pour développer le leadership féminin, mais si nous utilisons ces leviers, ces ressources personnelles et collectives, et surtout si nous sommes et restons solidaires, alors devenir leaders, "Yes, we can !".

Jocelyne Adriant Mebtoul
Présidente de la CLEF
Fondatrice et Présidente
de Femmes du Monde et Réciproquement
Armelle Danet
Pilote de la Commission Parité
Politique Leadership de la CLEF
Vice-présidente d'Elles Aussi



LES STÉRÉOTYPES DE GENRE SONT CULTURELS ET FONT LE LIT DES DISCRIMINATIONS À COMBATTRE ALORS QUE LES TRAITÉS INTERNATIONAUX, EUROPÉENS ET LES LOIS PARTICIPENT À LEUR DÉCONSTRUCTION ENTREPRISE IL Y A PLUS D'UN SIÈCLE.

Les lois sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se succèdent et entrent dans la batterie des dispositions légales en faveur de l'égalité femmes-hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale.

LES LOIS VIENNENT EN APPUI À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Zoom sur l'évolution des principaux textes réglementaires en France

En 1946 > Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est inscrit dans le **préambule de la Constitution** : « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.* »

18 décembre 1979 > L'Assemblée générale des Nations Unies adopte la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF). **Ratifiée par la France en 1983, c'est au nom de la CEDEF/CEDAW que d'importantes réformes sont intervenues.** Un comité d'experts veille au respect par les États signataires des dispositions de la Convention.

13 juillet 1983 > Loi Roudy, une **avancée majeure** qui réforme le Code du travail et le Code pénal en intégrant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce texte de loi interdit toute discrimination professionnelle en raison du sexe (recrutement, rémunération, promotion, formation).

7 décembre 2000 > L'Union Européenne consacre l'égalité entre les femmes et les hommes et contraint les pays signataires à accélérer le processus - **Article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne : Égalité entre les femmes et les hommes.**

« *L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération...* »

9 mai 2001, Le dialogue social s'impose > La loi dite **Génisson** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes met en œuvre les principes de la Loi Roudy dont une nouvelle obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les branches et les entreprises. Loi renforcée par celle du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en imposant des négociations.

Loi 27 janvier 2011, fixant des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance > Instauration progressive de quotas pour aller vers la **féminisation des instances dirigeantes des grandes entreprises.** Obligation de représentation équilibrée au sein des instances représentatives du personnel dans l'entreprise. Les listes de candidats aux élections professionnelles doivent respecter la parité et la règle de l'alternance hommes-femmes sous peine d'annulation des élections.

Loi du 4 août 2014 pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes > Interdiction d'accès aux contrats de commande

publique pour les entreprises ne respectant pas les exigences d'égalité professionnelle - les entreprises de plus de 50 salariés doivent déposer leur accord ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle auprès de la Direction du Travail sous peine de pénalités financières - le congé parental est réformé afin d'accroître le niveau d'emploi des femmes et favoriser le partage des responsabilités parentales.

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel > Les entreprises auront 3 ans pour se conformer à l'égalité salariale. Les salariés à temps partiel, qui sont à 80 % des femmes, auront les mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein.

En 2019 et 2020, les décrets d'application se succèdent visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

En France, si la loi organise et crée des contraintes pour une égalité professionnelle entre femmes-hommes, il n'en demeure pas moins que des organes de contrôle doivent veiller à leur juste mise en œuvre pour une égalité réelle.

Christiane Charbonnel
Secrétaire Générale du CNFF
Membre du club Soroptimist de Tarbes



POUR QUE L'ÉCONOMIE NE SOIT PLUS « GENRÉE » AU MASCULIN, POUR TROUVER LA CLÉ DE LEUR DÉVELOPPEMENT ET FAIRE DÉCOLLER LEURS CHIFFRES D'AFFAIRES, DE PLUS EN PLUS DE FEMMES CHEFFES D'ENTREPRISE ONT TOUT SIMPLEMENT BESOIN D'ÊTRE ELLES-MÊMES, DE NE PLUS SE SENTIR SEULES ET DE GAGNER EN CONFIANCE EN S'APPUYANT SUR L'INTELLIGENCE COLLECTIVE D'UN RÉSEAU DE FEMMES.

DES FEMMES ENTREPRENEURES APPRENNENT À TRAVAILLER EN RÉSEAU

« Bouge ta boîte », un réseau business féminin

Fondée en 2016 par Marie Eloy en Bretagne, ce réseau féminin rayonne aujourd'hui sur toute la France. Il rassemble aujourd'hui dans une centaine de villes plus de 1300 dirigeantes qui croient en leurs boîtes, l'objectif étant de les aider à développer leur business et à accroître leur leadership sur l'ensemble du territoire national et à l'international.

Les entrepreneures adhérentes de « Bouge ta Boîte », appelées « bougeuses », se retrouvent en « cercles » thématiques tous les quinze jours, autour d'affinités et de sujets communs tels que le développement durable, l'export, le e-commerce, les marchés publics... Dans un même cercle, chaque « bougeuse » exerce une profession différente, il n'y a pas de concurrence entre elles et chacune dispose d'un temps de parole identique. Ces réunions de travail efficaces et structurées permettent de mieux se connaître pour mieux se recommander. Grâce au réseau, la force de vente grandit et la stratégie de chaque entreprise s'affine pour plus de performance et plus de leadership !

Evelyne Para
Past-Présidente 2016-2018 du SI France
UN Représentante du SI à l'UNESCO

Témoignage

Isabelle Bonte, commissaire aux comptes, nous fait part de son engagement professionnel dans un secteur particulièrement masculin.

Elle est également membre du club Soroptimist de Versailles depuis 2019.

« Mon mari m'a toujours soutenue, pour que j'obtienne mon diplôme d'expertise-comptable en parallèle de notre vie de famille. Après 15 ans de salariat, il m'a accordé sa confiance et son soutien pour que je me lance dans la grande expérience de l'entrepreneuriat. C'est une expérience formidable, qui requiert beaucoup d'énergie, de sang-froid, de remises en cause permanentes.

C'est ainsi que **je fais partie depuis octobre 2019 du Cercle « Bouge ta Boîte » de Versailles** créé par Catherine Marché. Cela me permet de prendre de la hauteur et de sortir du quotidien d'un travail très prenant qui ne laisse pas beaucoup de temps à l'introspection. Nous nous retrouvons tous les 15 jours pendant environ 2 heures pour nos « Bouge up ». Un temps bien structuré, pendant lequel nous exprimons notre état d'esprit, notre actualité, nos besoins business, nous remercions celles qui nous ont recommandées. Nous échangeons en brainstorming sur un sujet proposé par l'une d'entre nous.

Participer à des réseaux d'entrepreneures permet non seulement de se constituer un relationnel avec d'autres cheffes d'entreprises pour développer son activité, mais c'est également une très belle opportunité d'échanges sur des préoccupations communes. Nous rencontrons des difficultés comparables, nous pouvons profiter de l'expérience des autres pour trouver plus rapidement des solutions à nos problèmes. Ces groupes sont aussi polyvalents dans leurs secteurs d'activité et leur taille, ce qui permet d'accéder à l'expertise de chacune, dans un esprit de confiance et de bienveillance.

L'été dernier, j'ai également rejoint le réseau FCE (Femmes Chefs d'Entreprise), qui a aussi une envergure nationale, dont la devise est « **Seules nous sommes invisibles, ensemble nous sommes invincibles** » et qui fonctionne sur un principe similaire avec des réunions mensuelles et des présentations de thématiques professionnelles. »



Isabelle Bonte

Expert-Comptable,
Entrepreneure adhérente
de réseaux business féminins



L'ORÉAL s'engage pour les « Femmes et la science »

Depuis plus de 20 ans, les **Prix L'Oréal - UNESCO** récompensent des chercheuses accomplies ayant contribué au progrès scientifique dans les domaines des sciences de la vie et de la matière. Remis lors d'une cérémonie qui se déroule à l'UNESCO Paris, ces Prix ont pour objectif d'améliorer la représentation des femmes dans les carrières scientifiques en reconnaissant leurs contributions aux progrès de la science.



Chaque année, cinq chercheuses, une par continent, sont ainsi distinguées. Parmi les lauréates, quatre ont reçu par la suite le prix Nobel, dont **Jennifer Doudna et Emmanuelle Charpentier** (lauréates du Prix L'Oréal en 2016) qui ont reçu le prix Nobel de Chimie en 2020.

Encourager la vocation scientifique au féminin

Le même partenariat entre L'Oréal et l'UNESCO attribue également des **Prix Jeunes Talents et des Bourses internationales pour les talents jugés prometteurs** parmi les jeunes

DES GRANDES ENTREPRISES PARTENAIRES DE L'UNESCO SOUTIENNENT DES PROJETS DE FEMMES

RECONNAÎTRE L'EXCELLENCE DE JEUNES FEMMES CRÉATRICES, CHERCHEUSES OU ENTREPRENEURES, METTRE EN LUMIÈRE LEURS RÉALISATIONS ET CONTRIBUER À ASSURER QU'ELLES ATTEignent LEUR PLEIN POTENTIEL, TELS SONT LES OBJECTIFS PARTAGÉS DEPUIS QUELQUES ANNÉES PAR PLUSIEURS GRANDES ENTREPRISES.

ZOOM SUR DEUX D'ENTRE ELLES, L'ORÉAL ET DIOR, ENGAGÉES DANS DES PARTENARIATS SPÉCIFIQUES AVEC L'UNESCO...

chercheuses des différents continents. En plus d'un soutien financier (le montant de la bourse attribuée variant entre 15.000 et 20.000 euros) et d'une reconnaissance internationale qui leur permet de mieux travailler en réseau, ces jeunes femmes scientifiques bénéficient d'une formation en leadership complémentaire à leur parcours académique et indispensable à la lutte contre les discriminations liées aux stéréotypes.

L'édition 2020 des Prix Jeunes Talents a distingué 35 jeunes femmes sélectionnées par un jury d'excellence parmi 700 candidatures. Originaires du monde entier, menant leurs recherches en France métropolitaine ou en Outre-mer, ces doctorantes ou post-doctorantes sont engagées dans des champs aussi variés que la biologie, la chimie, la médecine, l'informatique, les sciences de l'environnement et de la terre. Toutes remarquables par l'excellence de leur parcours, elles représentent chacune un espoir pour notre avenir commun, pour nous aider à bâtir un monde meilleur, durable et plus inclusif. Beaucoup d'entre elles ont été confrontées au long de leur cursus à des différences de traitement avec leurs homolo-

gues masculins. Aujourd'hui, elles souhaitent contribuer à promouvoir la science auprès des plus jeunes et des générations futures. *Voir ci-contre le témoignage d'Aurélie Boisnoir, lauréate du Prix Jeunes Talents L'Oréal-UNESCO 2020.*

DIOR développe un programme de mentorat Women@Dior

De nouvelles compétences dans des domaines tels que l'analyse des données, l'informatique, l'intelligence artificielle... sont de plus en plus demandées sur les marchés du travail du monde entier. Or, de nombreux systèmes d'éducation et de formation ne disposent pas des capacités nécessaires pour préparer les jeunes à l'emploi dans ces domaines. La crise mondiale COVID-19 a mis en évidence l'urgence de doter les



jeunes des compétences adéquates pour accélérer la transition vers des économies plus résilientes.

C'est pourquoi, les membres de la **Coalition mondiale pour l'éducation** lancée en mars 2020 par l'**UNESCO** (<https://fr.unesco.org/covid19/educationresponse/globalcoalition>) pour aider les pays à élaborer des solutions d'apprentissage inclusives, ont décidé de faire équipe **afin d'offrir aux jeunes, et en particulier aux jeunes femmes, un accès facilité aux possibilités de formation au sein d'une « Académie mondiale des compétences »**. Cette nouvelle initiative souligne l'importance cruciale de l'éducation pour imaginer un monde plus solidaire. Par l'échange de connaissances, cette Académie permettra aux jeunes menacés par la crise économique, de se construire un avenir meilleur en développant leur autonomie et en améliorant leur employabilité.

Dior, partenaire de « L'Académie mondiale des compétences »

Très vite, la Maison Dior rejoint la **Coalition mondiale pour l'éducation** fondée par l'**UNESCO**, en créant un programme de mentorat mondial **Women@Dior**. Cette initiative, soutenue pour la première fois par une maison de couture, offre aux étudiantes les plus défavorisées la possibilité de recevoir une formation axée sur l'inclusion. Un engagement concret, au regard des enjeux sociétaux, et dans le contexte d'une crise sanitaire mondiale. **Un programme de mentorat unique pour accompagner les jeunes femmes à devenir les leaders de demain.**

Ce programme est une occasion unique d'apprendre à des centaines de jeunes femmes la confiance en soi et l'intégration dans un réseau de solidarité entre autres, ce qui n'est pas enseigné dans les écoles de commerce, d'ingénierie, d'art et de mode...

Le programme Women@Dior est construit autour de 4 valeurs fondamentales :**

Témoignage de l'une des lauréates du Prix 2020 Jeunes Talents de l'Oréal, Aurélie Boisnoir. Soutenue par le club Diamant-les-Rivières, elle était l'une des boursières 2018 du Soroptimist International France.

Aurélie Boisnoir réalise actuellement un post-doctorat à l'Ifremer. Ses travaux ambitionnent de faire avancer la recherche sur les dinoflagellés benthiques toxiques, des microalgues présentes en mer des Caraïbes. Ces microalgues occasionnent des problèmes sanitaires et économiques dans la région, qui finissent par émerger dans les zones tempérées. Pourtant, à ce jour, peu d'études récentes s'étaient intéressées à leur identification génétique ou à la caractérisation de leurs toxines. C'est chose faite désormais avec les travaux d'Aurélie, qui nous avait présenté son projet lorsqu'elle avait candidaté en 2018 pour l'obtention d'une bourse du Soroptimist International France.

À travers le programme de L'Oréal « *Pour les Femmes et la Science* » et grâce au Prix L'Oréal « Jeunes Talents » dont elle est l'une des lauréates de l'édition 2020, **la chercheuse espère susciter des vocations chez les jeunes ultramarines**, afin qu'elles prennent conscience de la richesse des écosystèmes qui les entourent et de la nécessité de les étudier pour mieux les connaître, et donc mieux les préserver.

Inspirée dans son parcours par d'autres femmes chercheuses, directrices de recherche ou de laboratoire, Aurélie reconnaît que les cursus scientifiques ont du mal à susciter des vocations chez les femmes, à cause de la durée des études, de la précarisation de l'emploi en début de carrière, ou encore de la mobilité imposée entre les contrats. Pourtant, selon elle, **« l'audace et la ténacité sont des atouts féminins adaptés aux carrières scientifiques »**. Le plus grand rêve d'Aurélie était de **« trouver des solutions depuis les Antilles [son terrain de prédilection] pour mieux gérer les risques liés à la présence des microalgues toxiques, tout en collaborant avec des chercheurs du monde entier »**. **L'Oréal vient de l'aider à réaliser son rêve.**

- **L'Autonomie**, valeur nécessaire pour atteindre son plein potentiel, essentielle dans la réflexion, la création et l'affirmation de soi, et pour réussir en étant le propriétaire de son destin de carrière ;
- **L'Inclusion**, valeur fondamentale prospérant sur la diversité du monde et de ses talents, à la fois humainement et culturellement, pour que chacun soit en mesure de donner le meilleur de lui-même ;
- **La Créativité**, essentielle pour envisager des solutions différentes, innovantes et stimulantes ;
- **La Durabilité**, c'est-à-dire la préservation de la diversité et de la beauté de notre planète et des personnes qui y habitent, indépendamment de leurs origines ou de leur milieu social.



Aurélie Boisnoir,

*Post-doctorante martiniquaise,
Boursière 2018 du Soroptimist
International France Lauréate
du Prix 2020 Jeunes Talents
de la Fondation L'OREAL*

En complément des cours théoriques, les participantes sont invitées à mettre en pratique ce qu'elles ont appris en créant un projet qui soutient l'autonomisation des jeunes filles : **le projet « Dream for Change »**. Les projets les plus percutants seront éligibles au soutien de la Maison Dior et du groupe LVMH*.

En conclusion, L'Oréal et Dior, deux exemples d'engagement de grandes entreprises et des contacts précieux pour notre Mouvement Soroptimist International, si nous voulons continuer à développer le **« Leadership féminin »**, et accompagner les femmes pour qu'elles comprennent mieux les stratégies de pouvoir et d'influence et pour qu'elles construisent leurs réseaux professionnels.

* LVMH (Moët Hennessy Louis Vuitton) est un groupe français d'entreprises, leader mondial du luxe.

** <https://www.youtube.com/watch?v=U9u2z3fHAfY&feature=youtu.be>

Evelyne Para
Past-Présidente 2016-2018 du SI France
UN Représentante du SI à l'UNESCO

DES RÉSEAUX D'ASSOCIATIONS FÉMININES DÉFENDENT L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

LA C.L.E.F. EST À LA FOIS LA TÊTE D'UN RÉSEAU D'UNE CENTAINE D'ASSOCIATIONS QUI DÉFENDENT LES DROITS DES FEMMES, ET UNE ONG DE PLAIDOYER, COFONDATRICE ET MEMBRE DU LOBBY EUROPÉEN DES FEMMES.



Ses actions

La CLEF mène des actions de plaidoyer toute l'année en France, en Europe et à l'international. Dotée du statut consultatif auprès de l'ONU et de ses agences, elle est membre de la Commission des ONGs et organise chaque année des ateliers à la Commission du statut des femmes (CSW) de l'ONU à New York.

Membre du *Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes* (HCE) et du Conseil national consultatif pour les droits de l'homme (CNC-DH), la CLEF est aussi membre du *Collectif Ensemble contre le sexisme*, et contribue aux travaux et aux événements organisés dans ce cadre. Enfin, la CLEF copilote le *Collectif féministe pour le FGE 2021* qu'elle a cofondé avec d'autres associations en septembre 2020 pour contribuer au Forum Génération Égalité (FGE).

La CLEF coordonne et anime le réseau de ses associations, réseau auquel adhère le *Soroptimist International France* : réunions, formations, séminaires internes, revue de presse internationale, communication...

Ses événements phares

La CLEF a instauré dès octobre 2020 les *Mardis de la CLEF*, qui ont lieu tous les premiers mardis du mois, de 18h à 20h. Le programme de ces rendez-vous se déroule sur trois ans et porte sur les droits fondamentaux des femmes et des filles dans le monde. À chaque rencontre, un-e expert-e international-e est invité-e aux côtés de 4 à 6 intervenantes.

Pour exemple, le Rendez-vous de février 2021 traitait de l'éducation des filles dans le monde, avec la romancière **Djaïli Amadou Amal**, lauréate du dernier Goncourt des lycéens-lycéennes pour son ouvrage *Les impatientes*.

La CLEF organise également, chaque année, des **événements internationaux** pour le grand public afin de lutter contre les stéréotypes sexistes.

Ainsi, le **FORUM INTERNATIONAL DES DROITS DES FEMMES**, sera le grand événement international organisé en 2021 par la CLEF. Il aura lieu du 4 au 7 avril 2021, avec une vingtaine d'ateliers successifs sur les droits fondamentaux des femmes. Initialement prévu en avril 2020, il a dû être reporté d'un an en raison de la crise sanitaire. Pour plus de précisions sur l'organisation de ce Forum, s'adresser à clef.femmes@gmail.com

Ce sera un événement tout public et intergénérationnel pour sensibiliser et mobiliser le plus grand nombre à



La Coordination Française pour le Lobby Européen des Femmes

La CLEF, Coordination Française pour le Lobby Européen des Femmes

la nécessité de concrétiser l'égalité femmes-hommes et faire progresser les droits des femmes. L'objectif est de construire, toutes et tous ensemble, une société plus juste, où chacun et chacune contribue aux avancées de l'égalité et en bénéficie.

Il sera bien sûr adapté au contexte de la pandémie, tant dans son contenu en prenant en compte l'impact dévastateur de cette crise sanitaire, économique et sociale sur les droits des femmes dans le monde, que dans son format **essentiellement réorganisé en digital, hormis la plénière de clôture, qui se tiendra le 7 avril dans les salons de l'Hôtel de Ville de Paris** avec un nombre limité de personnes. À cette occasion, la CLEF remettra ses Recommandations pour le Forum Génération Égalité qui célébrera, en juin 2021, les 25 ans de la Conférence mondiale des Femmes de Pékin.

Huguette Klein
Secrétaire Générale de la CLEF
Présidente de REFH
(Réussir l'Égalité Femmes Hommes)

LE CNFF, CONSEIL NATIONAL DES FEMMES FRANÇAISES

FONDÉ EN AVRIL 1901 ET RECONNU D'UTILITÉ PUBLIQUE, LE CNFF SE MOBILISE DEPUIS 120 ANS POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET L'ÉGALITÉ DES DROITS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. IL N'A CESSÉ DE PROMOUVOIR L'INDÉPENDANCE ÉCONOMIQUE DES FEMMES, GAGE DE LIBERTÉ ET D'ÉGALITÉ.

Le Soroptimist International France adhère à cet organisme apolitique, fédérateur de près de 35 associations féminines représentant plus de 15 000 femmes. Zoom sur les actualités récentes du CNFF...



Le CNFF est affilié au Conseil International des Femmes (ICW-CIF*). Il organise régulièrement **des conférences-débats sur des sujets concernant l'actualité des femmes**, tels que : l'égalité professionnelle – la conciliation vie professionnelle / vie familiale – la parité dans les centres de décision – la mixité des métiers – l'indépendance économique des femmes... Les intervenant.e.s sont des expertes et experts de la vie politique, éducative, économique et sociale ; y participent les membres des associations adhérentes, les adhérentes individuelles, toutes les personnes intéressées. Sont systématiquement traitées les causes des discriminations dont les femmes font l'objet, en particulier

* Fondé en 1888 à Washington, International Council of Women (ICW-CIF) est une ONG ayant un statut consultatif auprès de l'ECOSOC et du CECIF – CENTRE EUROPEEN du CIF - membre du Lobby Européen des Femmes (LEF), ayant un statut participatif auprès du Conseil de l'Europe et un statut consultatif auprès des institutions européennes.

dans le milieu professionnel. Les comptes-rendus de ces rencontres sont téléchargeables sur [www.cnff.fr/ressources-dossiers thématiques](http://www.cnff.fr/ressources-dossiers-thématiques).

Des recommandations transmises aux décideurs

À l'issue de ces travaux, le CNFF émet des propositions et des recommandations. Elles sont publiées et transmises aux acteurs et décideurs concernés ainsi qu'aux adhérentes (associations et individuelles). L'objectif est de contribuer à changer les mentalités afin de parvenir à une égalité professionnelle réelle.

Par exemple, l'une des dernières publications du CNFF est le « **Livre Blanc sur l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes** » issu du colloque au cours duquel cette problématique a été examinée à toutes les étapes de la vie, de l'enfance à la retraite en passant par la vie active, et d'où sont issues 22 propositions (document téléchargeable sur https://www.cnff.fr/bundles/cyber/cnff/pdf/livret-egalite-prof_final.pdf). La commission « Égalité professionnelle et Leadership » du CNFF



travaille actuellement à un 2^e livre blanc sur un spectre plus large de professions comme l'agriculture, la culture, les médias, l'impact de la crise sanitaire actuelle, le télétravail. Elle organise également des **Forums Girls Tech Day** en France.

Un réseau de partenaires

Pour conforter son action, le CNFF est partenaire du réseau **Entreprendre au Féminin** et remet chaque année un trophée à une entrepreneure. Il est membre actif du **Collectif ensemble contre le sexisme** qui vient de tenir sa 4^e journée nationale sur le thème « Parlons d'argent, les violences économiques subies par les femmes, un phénomène mal connu », une question traitée dans la sphère publique, professionnelle et privée.

Le CNFF travaille également au sein des différents groupes du **Grenelle de la lutte contre les violences envers les femmes**. Cette question était le thème de l'évènement parallèle du CNFF à la CSW64, celui prévu à la CSW65, en partenariat avec ONU Femmes France et l'UEF - Union Européenne des Femmes France - est « le leadership des femmes, une opportunité pour transformer la société ».

Marie-Claude Bertrand
Présidente du CNFF
Past-Présidente 2010-2012 du SI France

LE SOROPTIMIST INTERNATIONAL SUR LA ROUTE DE ♀=♂

PLUS DE 72.000 SOROPTIMIST MEMBRES ACTIFS DE L'ONG SOROPTIMIST INTERNATIONAL (SI) ŒUVRENT AUJOURD'HUI DANS 121 PAYS POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Les Soroptimist conduisent des programmes d'actions ayant pour ambition d'éduquer, d'autonomiser et d'accompagner les filles et les femmes dans leurs parcours de vie, pour qu'elles deviennent des leaders en participant pleinement à la vie économique et publique de leurs communautés.



The Road to Equality

SI PRESIDENT'S APPEAL 2019 - 2021

Soutenant la réalisation des objectifs du *Programme d'action de Beijing* et du *Programme de développement durable à l'horizon 2030*¹, les Soroptimist travaillent dans le monde entier à combattre les stéréotypes, les attitudes sociales discriminatoires fondées sur le sexe et les traditions néfastes, qui excluent les femmes et les empêchent de participer à la vie publique, au monde du travail, au leadership et à la prise de décision.

Un lobbying actif

Le Soroptimist International (www.soroptimistinternational.org) est doté d'un statut consultatif permanent auprès de l'un des six organes principaux de l'ONU, l'**ECOSOC** (Conseil économique et social). Au cœur de son plaidoyer, le SI assure un lobbying actif **au siège des Nations Unies à New York et dans les différentes Agences spécialisées de l'ONU** (à Genève, Vienne, Rome, Paris, Nairo-

bi, Bangkok), où ses représentantes veillent avec d'autres organisations partenaires à ce que les voix des femmes et des filles soient entendues, et que les États membres respectent les engagements pris dans les différentes Conventions, en particulier la CEDAW².

Tous les membres Soroptimist travaillent sur des projets locaux qui aident les femmes et les filles à développer leur potentiel individuel et collectif, à réaliser leurs aspirations et à avoir une voix égale dans les communautés du monde entier.

Des objectifs ciblés

• **Dans l'éducation**, pour veiller à ce que les filles et les femmes reçoivent une éducation de qualité tout au long de leur vie, qu'elles puissent acquérir des compétences professionnelles dans tous les domaines d'emploi et

développer des compétences en leadership.

• **Dans les domaines des droits de l'homme et du développement durable**, pour encourager la redistribution des responsabilités familiales, garantir la participation des femmes à la vie publique ainsi que leur protection contre les violations des droits de l'homme liées au sexe, assurer une représentation égale à tous les niveaux dans la prise de décision économique et l'élaboration des politiques financières.

• **Dans le domaine du travail**, pour parvenir à l'égalité des sexes en matière de recrutement, de progression de carrière et de rémunération, et faciliter l'entrepreneuriat des femmes.

La route de l'égalité des sexes, de l'autonomisation et du leadership des femmes, est encore longue. Mais les Soroptimist s'y sont engagées depuis une centaine d'années, elles continueront à œuvrer à cette « *tâche inachevée de notre temps, le plus grand défi des droits humains dans notre monde* ».

Evelyne Para

Past-Présidente 2016-2018 du SI France
UN Représentante du SI à l'UNESCO

Le plan d'action de Beijing : 12 objectifs stratégiques

- 1 • Lutter contre la pauvreté croissante des femmes
- 2 • Favoriser l'égal accès à l'éducation et à la formation
- 3 • Favoriser l'égal accès aux soins et aux services sanitaires
- 4 • Lutter contre la violence à l'égard des femmes
- 5 • Combattre les effets des conflits armés sur les femmes
- 6 • Promouvoir l'égalité au sein des structures et des politiques économiques, l'égal accès à toutes les formes d'activité de production et aux ressources
- 7 • Encourager le partage du pouvoir et la prise de décision
- 8 • Soutenir les mécanismes de promotion de la femme
- 9 • Assurer le respect des droits fondamentaux des femmes et les carences de la promotion et de la protection de ces droits
- 10 • Lutter contre l'image stéréotypée de la femme et l'inégalité d'accès et de participation des femmes dans la communication (notamment les médias)
- 11 • Favoriser l'égal accès à la gestion des ressources naturelles et à la préservation de l'environnement
- 12 • Abolir la discrimination à l'égard des petites filles et les violations de leurs droits fondamentaux

¹ En 2015 les États membres de Nations Unies ont adopté les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) qui sont rassemblés dans l'Agenda 2030.

² Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations unies.

LE SI FRANCE AGIT POUR SOUTENIR LE LEADERSHIP DES FEMMES

LE SOCLE DES ACTIONS SOROPTIMIST DU SI FRANCE POUR DÉVELOPPER L'AUTONOMISATION ET LE LEADERSHIP DES FEMMES EST...

...Défendre l'accès des filles à l'éducation, les encourager à poursuivre le plus loin possible leurs études en s'engageant dans toutes les filières, soutenir les femmes qui veulent suivre une formation professionnelle dans le but d'entrer dans le monde du travail ou de créer leur propre entreprise, les aider à bâtir des projets à la hauteur de leur potentiel et de leurs aspirations, les inciter à s'engager dans les postes à responsabilité de la vie économique et publique.

Fidèle à sa devise « **Comprendre, Défendre, Entreprendre** », le SI France s'appuie sur la connaissance et la proximité du terrain de ses 108 clubs et 2.300 membres, pour conduire de nombreuses actions visant à soutenir le leadership des femmes.

Quelques exemples...

Comprendre

Des **rencontres** et des **conférences** sont régulièrement organisées dans les régions et au niveau national, pour recueillir des témoignages et échanger avec des femmes devenues des leaders, afin de comprendre les obstacles éventuellement rencontrés et valoriser leurs parcours.

Défendre

Les Soroptimist participent à des **campagnes de sensibilisation**, à des **forums** et **colloques** dédiés à la lutte contre les stéréotypes ou consacrés à l'entrepreneuriat au féminin.

Entreprendre

Parmi toutes les actions Soroptimist conduites durant l'année, au niveau local ou national, on peut citer :

- **Les bourses** offertes aux filles pour leur permettre de réaliser leurs ambitions, et aux femmes pour soutenir leur carrière ou aider à leur reconversion professionnelle.

- **La démarche de mentorat** auprès de jeunes femmes en cours ou en fin de cursus de l'enseignement général ou professionnel, ayant l'ambition d'accéder à des formations de niveau supérieur ou à des parcours d'excellence, ou qui souhaitent tout simplement trouver leur place dans un environnement complexe et réussir leur insertion professionnelle. Aider par exemple ces jeunes femmes à avoir confiance en elles, à apprendre à se mettre en valeur, à gérer les objections, à développer leur influence.

Cette action, qui constitue une véritable opportunité pour favoriser la solidarité intergénérationnelle, renforcera aussi la visibilité du Mouvement Soroptimist auprès de jeunes femmes susceptibles de représenter une source de continuité pour notre ONG.

- **Les prix « Entrepreneuriat au Féminin »** ou « **Sorop envie d'entreprendre** » pour récompenser des réussites féminines.



- **Les salons « Talents de Femmes »** organisés par les Soroptimist, dans leurs villes respectives, permettent à des femmes créatrices d'exposer leurs œuvres dans des domaines aussi variés que la peinture, la sculpture, la broderie, la création de bijoux, la confection de vêtements, la restauration d'objets d'art... Rendez-vous incontournables annuels des passionnés de l'art et de la création, ces salons accueillent un public nombreux, intéressé et curieux (plus de 20.000 visiteurs et un millier d'exposantes, chaque année).

Des prix « Talents de Femmes » sont également accordés pour récompenser les *coups de cœur* retenus pour l'originalité et l'esthétique des œuvres, la maîtrise d'un savoir-faire, la personnalité et le parcours des créatrices.

- **L'Académie du leadership** : cette nouvelle action Soroptimist verra le jour en 2022, elle proposera une semaine de formation à des jeunes femmes désireuses de devenir des leaders.

Evelyne Para

Past-Présidente 2016-2018 du SI France
UN Représentante du SI à l'UNESCO

Accompagnement
Confiance
Ecoute
Aide
Valeurs
Compétence
Echange

LE MENTORAT SOROPTIMIST

EN ACTION

LES BOURSES SOROPTIMIST UN LEVIER PUISSANT

LES BOURSES ATTRIBUÉES PAR LE SOROPTIMIST INTERNATIONAL EUROPE (SIE) ET LE SI FRANCE CONSTITUENT UN LEVIER PUISSANT POUR PERMETTRE À DES JEUNES FEMMES TALENTUEUSES D'ACQUÉRIR DES COMPÉTENCES SUPPLÉMENTAIRES.



Dotées de compétences supplémentaires leur permettant de réaliser leurs projets de vie ou de continuer leurs carrières professionnelles, les femmes boursières du SIE et du SI France peuvent s'engager dans des parcours d'excellence, devenir des leaders et développer leur potentiel.

Contribuer au leadership et à l'autonomisation des femmes

Chaque année, le SIE et le SI France encouragent des jeunes femmes à s'épanouir et à déployer leurs talents dans des domaines aussi variés que la recherche scientifique, la santé, l'environnement, le sport ou la musique, en leur attribuant des bourses. Les dossiers transmis par les clubs Soroptimist à leurs instances nationales ou européennes, ciblent aussi bien les métiers encore peu pratiqués par les femmes, comme par exemple les professions et les formations liées aux STIM (Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques), que les parcours d'excellence y compris les carrières sportives ou musicales de haut niveau, la poursuite d'études supérieures ou la réalisation de stages à l'étranger, ou encore la spécialisation dans des carrières professionnelles. Les bourses sont financées par des fonds alimentés par les cotisations annuelles des membres des clubs Soroptimist.

PLUSIEURS TYPES DE BOURSES

Les Bourses du SIE

Elles sont octroyées à des femmes actives dans leur profession ou dans les affaires, désireuses de poursuivre une formation professionnelle ou de s'orienter vers une nouvelle carrière. Elles peuvent aussi permettre de soutenir des femmes venant de pays en développement, qui souhaitent s'engager dans des études qualifiantes en Europe (formations ou stages).

Le montant disponible chaque année pour les bourses du SIE est d'environ 100.000 euros, et le montant maximal par bourse SIE est de 15.000 euros.

La Bourse du Docteur Suzanne Noël

Un fonds spécial supplémentaire appelé « Dr Suzanne Noël » est constitué au sein du Soroptimist International d'Europe en hommage à la fondatrice du SIE. Ce fonds a pour but de couvrir les frais de formation continue de femmes médecins désireuses de préparer une thèse en chirurgie plastique/réparatrice afin de parfaire leurs connaissances et leurs expériences.

Les Bourses du SI France

Elles permettent d'accompagner financièrement des femmes et des filles qui veulent poursuivre leurs études, afin d'acquérir des compétences nécessaires à leur entrée dans le monde du travail. Elles ont aussi comme objectif de soutenir des femmes déjà professionnalisées souhaitant continuer leurs études ou se spécialiser dans leurs carrières, ou encore ayant fait le choix d'une reconversion professionnelle.

Le montant disponible chaque année pour les bourses du SI France est d'environ 30.000 euros, et le montant maximal de chaque bourse n'excède pas 3000 euros.



Les bourses Soroptimist contribuent chaque année à aider en France une trentaine de femmes à devenir économiquement indépendantes, à être des leaders, à développer leur potentiel et leurs compétences pour une vie meilleure, pour elles-mêmes et leur communauté.

Patricia Vandewalle

Responsable 2020-2022 de la Commission des Bourses du SI France

LE SOROPTIMIST INTERNATIONAL EUROPE (SIE) SE CONCENTRE PLUS QUE JAMAIS SUR L'AUTONOMISATION DES FEMMES ET DES FILLES POUR QU'ELLES DÉVELOPPENT LEUR POTENTIEL GRÂCE À L'ÉDUCATION.



L'ACADÉMIE DU LEADERSHIP SIE

UN PROJET DU SOROPTIMIST INTERNATIONAL EUROPE

Le projet proposé à toutes les Unions Soroptimist des pays membres du SIE, de mettre en place une « *Académie du Leadership* », est une clé de progrès pour l'avenir professionnel des femmes. Le SI France adhère à ce projet.

Avec comme objectif de créer des ponts entre les bourses d'études attribuées depuis plusieurs années et les programmes de mentorat, ce programme novateur créé par le SIE au sein de notre Mouvement Soroptimist s'adresse aux jeunes femmes sélectionnées par les clubs et Unions.

Une action pour développer le leadership des femmes

Le SIE invite toutes les Unions Soroptimist à mettre en œuvre dans leurs pays respectifs une « *Académie du Leadership* » afin d'aider les jeunes femmes à développer leur potentiel de leadership, les préparer à des postes de direction dans les entreprises et leur offrir des opportunités de réseautage. Une expérience déjà éprouvée avec succès par les Soroptimist des pays du Nord de l'Europe en créant la Soroptimist Nordic Leadership Academy (SNLA). Le programme proposé repose sur l'apprentissage du respect et de la confiance en soi, et de bien d'autres stratégies qui ne sont pas toujours enseignées dans les écoles.



Il présente plusieurs avantages :

- > Acquérir une compréhension de base des principes de leadership et renforcer les compétences en leadership.
- > Recevoir une contribution importante pour le développement personnel.
- > Rencontrer d'autres femmes leaders et avoir l'opportunité d'échanger des idées.
- > Créer un plan personnel de carrière professionnelle, avec ses différentes étapes.
- > Développer son réseau personnel
- > Lier des amitiés avec d'autres femmes leaders dans toute l'Europe.

Cible et profil des participantes

La participation à l'Académie Soroptimist du Leadership est réservée à des jeunes femmes âgées de 18 à 32 ans.

La condition préalable est de suivre ou d'avoir suivi des études dans une université, ou bien dans une grande école spécialisée en particulier dans les STIM (Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques). Les jeunes femmes diplômées, déjà engagées (ou non) dans la vie professionnelle, qui souhaitent développer leur carrière ou créer leurs startups, sont les bienvenues.

Un programme structuré autour de valeurs Soroptimist

Les participantes sont invitées à profiter de cinq journées au cours desquelles le programme proposé par des confé-

rencières professionnelles choisies par le SIE est réparti sur plusieurs modules destinés à transmettre et à offrir sous forme compacte une contribution précieuse dans différents domaines : développement personnel, techniques de négociation, questions relatives à la culture et à la démocratie, vision partagée pour construire un monde meilleur, coaching de vie (exercices de réflexion, de méditation et/ou séances de yoga...), etc.

Un effet

« gagnant-gagnant »

La mise en place dans chaque pays de cette « *Académie du Leadership SIE* » aura un effet de levier pour développer des relations étroites entre les équipes de Direction de programme (DP) à tous les niveaux de notre ONG (SI/SIE/Unions/clubs), afin d'accroître leur influence sur la construction de nos domaines de programme pour les générations futures. Des groupes de travail spécifiques pourront également être créés pour améliorer la visibilité des positions Soroptimist et mieux faire connaître les clubs dans leurs régions respectives.

Parallèlement, les jeunes femmes ayant participé aux événements de cette Académie seront enrichies de compétences susceptibles d'améliorer leur leadership. Elles pourront témoigner de cette expérience, et être des ambassadrices de notre ONG dans leur environnement professionnel.

Laissons donc les femmes se rassembler - laissez-les grandir ensemble - renforçons leur avenir. Enfin et surtout, laissons-les devenir de nouveaux membres du Soroptimist International !

Ingeborg Dietz

Directrice de programme 2019-2021 du SI Europe

L'ÉMERGENCE DU LEADERSHIP FÉMININ UN ATOUT POUR LES SOCIÉTÉS DE DEMAIN



« **LORSQUE NOUS EXCLUONS LES FEMMES, TOUT LE MONDE EN PAYE LE PRIX** »
Antonio Guterres, Secrétaire Général de l'ONU, entourée de femmes leaders

Notre monde va mal : les inégalités, l'extrême pauvreté, la faim sont en hausse ; la crise climatique fait rage ; la biodiversité s'effondre ; les crises sanitaires et besoins humanitaires se multiplient ; les déplacements forcés ont atteint des niveaux records ; les droits humains régressent ; les discours d'intolérance sont en plein essor ; et la liste serait longue...

L'émergence du leadership féminin est un atout pour faire face aux nouveaux enjeux économiques et relever les défis mondiaux.

Travailleuses essentielles, les femmes sont les plus touchées par les inégalités et l'exclusion

Alors que le monde entier fait face à une crise sanitaire sans précédent (en 2020, 2 millions de morts et 500 millions d'emploi ont disparu), les femmes qui sont des travailleuses essentielles qui font vivre les autres, subissent plus que les hommes, les retombées économiques et sociales de la pandémie COVID-19. Pour beaucoup d'entre elles, parallèlement à la perte de revenus, les soins non rémunérés et le travail domestique ont explosé.

Aujourd'hui, les inégalités liées au genre ne peuvent plus être ignorées :

> Les femmes et les filles sont surreprésentées parmi les personnes extrêmement pauvres, 330 millions de femmes et de filles vivent avec moins de 1,90 dollar US par jour !

Tirant souvent leurs revenus de l'économie informelle, les femmes ont un accès limité à la protection sociale ainsi qu'aux infrastructures et services publics qui pourraient leur permettre d'accroître leur productivité et la sécurité de leurs sources de revenus. **Elles se retrouvent dans la précarité, avec des salaires bas et constituent une faible minorité de celles qui occupent un poste à responsabilité.**

> En dépit des progrès récents, l'accès à une éducation de qualité n'est toujours pas universel : **130 millions de filles ne sont pas scolarisées**, 16 millions d'entre elles - contre 3 millions de garçons - n'entreront jamais dans une salle de classe. **Les femmes représentent deux tiers des 750 millions d'adultes analphabètes.**

> Chaque année, 12 millions de filles mineures sont contraintes de se marier, et plus de 15 millions d'adolescentes sont soumises à des **violences physiques et psychologiques (excisions, viols, grossesses précoces)**, sans oublier les 116 millions de jeunes filles qui sont contraintes de travailler en toute illégalité.

> La majorité des femmes citadines vivent dans des conditions difficiles qui ne leur donnent pas accès à l'eau potable, à des installations sanitaires améliorées, à des logements durables ou à des surfaces habitables suffisantes. Les services publics (garde de la petite enfance, par exemple), la planification urbaine et les systèmes de transport sont rarement pensés en y intégrant la problématique de la sécurité et de la mobilité des femmes en milieu urbain.

> Selon la FAO**, environ 13 millions d'hectares de forêts disparaissent tous les ans, soit le quart de la superficie de la France, et 170 millions d'hectares risquent encore de disparaître d'ici à 2030. Tributaires des ressources communes, **les femmes rurales sont particulièrement touchées par l'appauvrissement des réserves naturelles et n'arrivent plus à assurer la sécurité alimentaire de leurs familles.**

> Les femmes sont les plus touchées par le changement climatique. Ce sont souvent elles qui vont chercher l'eau, pêcher ou cultiver la terre qui est impactée par les inondations. En même temps, leurs voix sont souvent ignorées dans la planification environnementale et le management, alors qu'elles sont 14 fois plus susceptibles de mourir que les hommes pendant une catastrophe naturelle.

Les ODD ne seront pas atteints à l'horizon 2030

Les Objectifs de Développement Durable (ODD*) qui constituent la feuille de route des Nations Unies pour un avenir durable mondial à l'horizon 2030, combattent les inégalités croissantes dans le monde en s'engageant à ne laisser personne derrière.

Le Programme 2030 est très clair. **Il ne saurait y avoir de développement durable sans égalité de genre.**

Or, dans de nombreuses régions du monde, le taux actuel de progrès est trop lent pour atteindre les ODD* d'ici à 2030. Si nous voulons traduire les promesses en actions, nous devons passer à la vitesse supérieure. Nous avons besoin d'un nouveau contrat social qui donne la priorité à la lutte contre les causes profondes des inégalités et des vulnérabilités. **Nous avons besoin de transformations décisives, d'approches intégrées et de nouvelles solutions.**

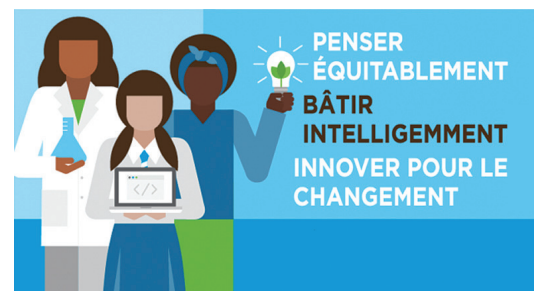
La transition vers une société durable ne peut plus se passer des femmes

D'un côté, les femmes sont les plus touchées par les problèmes liés aux inégalités, et de l'autre, elles disposent des idées et des qualités nécessaires pour les résoudre. **Polyvalentes, douées d'empathie, les femmes appréhendent mieux l'intersectionnalité, car elles en font l'expérience au quotidien.**

La particularité du féminisme du futur est son caractère inclusif : la capacité à rassembler les personnes dans toute leur diversité et à apprendre à travailler ensemble sur des questions d'intérêt commun. Transformer les modes de production et l'emploi, tout en renforçant les inégalités femmes-hommes, serait contre-productif.

Impliquées dans la société civile, plus sensibles aux enjeux climatiques, les

femmes constituent des leviers du changement. Elles peuvent être un moteur du développement durable dans tous ses aspects, qu'il s'agisse de l'éradication de la pauvreté et de la faim ; de l'action en faveur de la prospérité et de la croissance ; de la construction de sociétés pacifiques, équitables et inclusives ; ou encore de la protection de la planète et de ses ressources naturelles.



Les femmes leaders s'intéressent aux « métiers de demain »

Aujourd'hui, certains métiers offrent des opportunités d'innovations et mériteraient d'être mieux connus des filles. Ils sont appelés à jouer un rôle déterminant dans la transition vers le développement durable, comme par exemple : l'énergie y compris l'énergie verte (énergie éolienne, géothermie, voitures électriques,...), les transports, la sécurité alimentaire, l'eau, l'assainissement, la gestion des écosystèmes terrestres et marins, les technologies de l'information et l'informatique, le développement des systèmes d'alerte, la surveillance du climat et de l'environnement...

Si les femmes, encore minoritaires dans ces « métiers de demain », ne sont pas associées à cette transition écologique et économique du marché de l'emploi, les inégalités professionnelles risquent de se creuser.

Le leadership et la représentation égale des femmes constituent donc la clé du changement dont le monde a besoin, encore faut-il qu'elles soient associées aux prises de décisions au niveau international, national et local, et que leurs actions soient reconnues et financées.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



* Pour en savoir plus sur les Objectifs de Développement Durable (ODD), <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/development-agenda/>

** Organisation spécialisée des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, dont le siège est à Rome.

LE LEADERSHIP DES FEMMES, UNE FORCE POUR LA PAIX



FACE AUX NOUVEAUX ENJEUX INTERNATIONAUX, LA MISE EN PLACE D'UN VÉRITABLE LEADERSHIP FÉMININ EST NÉCESSAIRE POUR GARANTIR UNE PAIX DURABLE ET PÉRENNE.

L'ONU TRAVAILLE SANS RELÂCHE POUR ACCÉLÉRER LA PARTICIPATION PLEINE ET ÉGALE DES FEMMES À LA CONSTRUCTION DE LA PAIX.

Le 31 octobre 2000, le Conseil de sécurité des Nations Unies adopte la résolution 1325 « **Femmes, Paix et Sécurité** ». Cette résolution reconnaît l'impact des conflits armés sur les femmes et les filles et œuvre pour la pleine participation de celles-ci aux accords de paix. C'est une étape cruciale qui représente un mouvement pionnier pour le leadership des femmes dans la résolution des conflits. Le 9 octobre 2020, à l'occasion du 20^e anniversaire de l'adoption de cette résolution, Antonio Guterres, Secrétaire général des Nations Unies déclare :

« *Aujourd'hui, le leadership des femmes est une cause.*

Demain, il doit être une norme.

C'est ainsi que nous transformerons la paix et la sécurité internationales ».

De même le collectif d'associations féministes Women 7 (W7), récemment fondé, appelle les pays du G7

à placer les femmes au cœur de la prévention et de la résolution des conflits. Mais en dépit du soutien exprimé par les organisations internationales, les femmes demeurent sous-représentées dans les négociations de paix officielles ou n'y sont invitées que comme de simples figurantes. Au plus haut niveau, elles ne représentent que 13% des négociateurs, 3% des médiateurs et 4% des signataires*.

Les femmes, actrices d'une paix durable

La réalité est qu'elles sont surtout présentes pour négocier la paix au niveau communautaire. Catherine Turner, professeur à l'Université de Durham, l'explique ainsi : « **Les femmes se concentrent sur les relations humaines et la conciliation au niveau local, car elles sont souvent perçues comme moins menaçantes et sans rôle politique prédominant. Mais ce n'est pas reconnu comme une compétence de médiation, ce qui pose problème en matière de leadership** ».

Or, la corrélation entre la participation des femmes et la durabilité de la paix est avérée.

Lorsqu'elles siègent à la table des négociations, les accords de paix ont 35% de chances en plus de durer au moins 15 ans*. Leur rôle est donc essentiel.

Les femmes sont au cœur des questions de paix et de sécurité car elles subissent de plein fouet les guerres et les conflits. Face à ces conflits les femmes leaders se mobilisent, créent des associations, militent, interpellent les instances locales ou internationales. Elles remettent en cause les règles du jeu diplomatique traditionnel fondé sur la notion de pouvoir et de domination militaire, et montrent qu'elles sont porteuses de stratégies innovantes pour les processus de paix. Elles peuvent offrir une contribution pour créer des sociétés plus inclusives, cohésives et résilientes.

Des progrès ont été accomplis, mais des retours en arrière sont toujours possibles en temps de crise et les objectifs fixés par la résolution 1325 ne sont pas atteints. Les femmes sont encore insuffisamment présentes au sein de l'ensemble des processus de paix.

En juin 2021, la France accueillera, en partenariat avec le Mexique et ONU Femmes, le **Forum Génération Égalité**. Il lancera un nouveau mécanisme pour une mise en œuvre effective de l'agenda « **Femmes, Paix et Sécurité** », afin d'assurer une meilleure participation des femmes dans les processus de paix et les processus politiques. Le succès et la durabilité de la paix en dépendent.

Michèle Parente

Membre du club Soroptimist de Tarbes



AUJOURD'HUI DES FEMMES LEADERS ŒUVRENT DANS LE MONDE ENTIER

DES FEMMES PIONNIÈRES, DES FEMMES ENGAGÉES,
DES FEMMES VISIONNAIRES, AUDACIEUSES, CRÉATRICES,
INSOUMISES, SINGULIÈRES MAIS AUSSI INTRÉPIDES, REBELLES,
MILITANTES, PASSIONNÉES MAIS LIBRES !
DES FEMMES QUI ONT ACCOMPAGNÉ LE DESTIN DE NOMBREUSES
AUTRES FEMMES !

Quand on pense à elles, à ce qu'elles ont parfois enduré, force est de constater qu'elles ont fait et font encore bouger les lignes du leadership féminin ! Rendre les femmes visibles, comprendre les événements du passé à travers elles, s'intéresser à leurs engagements et à leurs combats souvent ignorés voire dépréciés, voilà l'objectif que le Soroptimist International France s'est également fixée au travers des dernières pages de notre revue.

Zoom sur quelques femmes leaders qui innovent aujourd'hui pour développer leurs régions, ou faire entendre leurs voix au sein d'instances internationales.

Rina Dupriet

*Past-Présidente 2006-2008 du SI France
Représentante du SI à l'UNESCO*



Michelle Bachelet

Le chemin d'une militante au service des femmes et de filles

Depuis le 1^{er} septembre 2018, **Michelle Bachelet assure les fonctions de Haute-Commissaire des Nations Unies aux Droits de l'homme.**

Après avoir été plusieurs fois Ministre, Michelle Bachelet a été la première femme Présidente du Chili, élue à deux reprises (2006-2010 et 2014-2018). À l'occasion de ses nombreuses fonctions au sein de son pays, elle a su promouvoir les Droits de tous et en particulier ceux des plus vulnérables.

Parmi ses nombreuses initiatives on retiendra particulièrement : les réformes éducatives et fiscales, la création de l'Institut chilien des Droits de l'homme, la création du Ministère de la femme et de l'égalité des sexes, l'instauration de quotas pour accroître la participation des femmes à la vie politique et l'adoption de la loi sur l'union civile, qui accorde des droits aux couples homosexuels.

Elle a aussi travaillé en étroite collaboration avec de nombreuses organisations internationales à la promotion des politiques sociales destinées à stimuler la croissance économique et la cohésion sociale. En 2011, elle est nommée à la Direction d'ONU Femmes qui défend les droits des femmes et des filles dans le monde entier. L'autonomisation économique des femmes et la fin de la violence dont elles sont les victimes figurent parmi les premières priorités de son mandat.

Ses formations d'origine de médecin, de chirurgienne et de pédiatre lui ont permis d'appuyer les priorités de ses mandats successifs.



Phumzile Mlambo-Ngcuka

Une vie consacrée à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Dans son pays natal, l'Afrique du Sud, Phumzile Mlambo-Ngcuka a participé activement à la lutte contre l'apartheid, avant de siéger au Parlement dans le cadre du premier gouvernement démocratique. De nombreuses fois Ministre, elle a ensuite été, de 2005 à 2008, la première femme à occuper le poste de Vice-présidente de l'Afrique du Sud, où elle a supervisé des programmes de lutte contre la pauvreté visant à faire profiter les personnes les plus en précarité et notamment des femmes, des bienfaits de la croissance économique de son pays. Dans toutes ses fonctions, elle a participé activement à l'élaboration des politiques et des lois qui ont eu un impact positif sur la vie des femmes et des filles.

En 2008, elle a créé la Fondation Umlambo qui soutient les écoles dans

les zones pauvres en Afrique du Sud mais aussi au Malawi, par le mentorat et la formation des enseignants grâce à des partenaires locaux.

Les Nations Unies ont bien mesuré son expérience précieuse au service des femmes qui continuent à se battre pour leur autonomisation et leur leadership, en la nommant en 2013 à la tête d'« *ONU Femmes* », Entité des Nations Unies consacrée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, afin d'accélérer les progrès dans la réponse apportée à leurs besoins partout dans le monde.

Titulaire d'une maîtrise en politique et planification de l'enseignement de l'Université de Cape Town, elle a été faite Docteur Honoris causa par « *l'University of Western Cape* ».

Depuis 2013, Phumzile Mlambo-Ngcuka est Secrétaire Générale adjointe des Nations Unies et Directrice exécutive d'*ONU Femmes*.

Elle a voué toute sa carrière aux Droits de la personne, à l'égalité et à la justice sociale.

Audrey Azoulay

Une femme politique française aux commandes de l'UNESCO

Âgée de 49 ans, Audrey Azoulay est Directrice Générale de l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) depuis 2017, après avoir exercé plusieurs postes de direction au sein du Centre National du Cinéma et de l'image animée, puis conseillère culturelle du Président de la République François Mitterrand, et Ministre de la culture et de la communication entre 2016 et 2017.

Née au Maroc, son père est journaliste et homme politique marocain, qui a aussi travaillé pour l'Organisation des Nations Unies.

Depuis sa nomination en 2017, Audrey Azoulay n'a cessé de contribuer au sein de l'UNESCO au maintien de la paix et de la sécurité en resserrant, par l'éducation, la science et la culture, la collaboration entre toutes les nations, afin d'assurer le respect universel de la justice, des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous, en privilégiant l'inclusion, la diversité, et en défendant le leadership des femmes : « *J'appelle les femmes du monde entier à prendre le contrôle, à être des chefs de file dans tous les aspects de la vie et dans tous les domaines de la société afin de construire un avenir meilleur pour tous* ».

Aujourd'hui avec l'arrivée de Joe Biden à la Maison Blanche, Audrey Azoulay revêt son habit de femme politique en assurant qu'elle fera tout ce qu'il est possible pour faire revenir les États Unis à l'UNESCO. Son combat reste donc intact, c'est la raison pour laquelle elle souhaite briguer un second mandat en 2021.



Dina El-Shenoufy

Une banquière devenue la référence des start-up du Proche-Orient

Si la **jeune Dina** a vraiment échoué sur le parcours professionnel tracé par la tradition familiale, son père étant médecin, c'est avec un diplôme de finances en poche qu'elle commence sa carrière. Elle a 28 ans quand on lui confie très vite la représentation de grandes entreprises dans des conseils d'administration composés d'une grande majorité d'hommes, plutôt âgés et souvent issus de l'institution militaire.

Hyper dynamique, Dina El-Shenoufy décide de lâcher le monde cruel des banques d'investissement où elle gérait des portefeuilles liés aux infrastructures de pétrole et de gaz égyptiennes pour se consacrer au développement des jeunes pousses de la Tech au Caire.

Elle pense « *qu'il ne faut pas investir dans les boîtes mais dans les humains !* ».

Rosario Quispe

La tisseuse des rêves de la Cordillère des Andes

Sa longue tresse brune et son chapeau en feutre noir sont devenus emblématiques en Argentine. Difficile de donner un âge à **Rosario Quispe**.

À 62 ans, elle semble avoir vécu plusieurs vies tant la liste de ses combats et projets menés est longue. Cette entrepreneure a développé un modèle socio-économique innovant qui profite à de nombreuses communautés amérindiennes.

Rosario est née dans une famille d'éleveurs de la Communauté d'indi-gènes en Argentine. Pour comprendre son parcours, il faut remonter à la fermeture en 1990, de plusieurs sites miniers et au licenciement de son mari. Sans ressources, cette femme de 7 enfants s'organise alors avec une dizaine d'autres femmes pour exploiter leur savoir faire : le tissage. En 1995, elle fonde l'association « *Warmi*

Sayajsungo » qui signifie « *Femmes persévérantes* », pour enseigner aux femmes la technique ancestrale de la fibre de lama réputée pour la finesse de sa laine. Leur travail est reconnu et récompensé au « *Sommet Mondial des Femmes* » à Genève.

En 2000, l'Argentine s'apprête à affronter une dure crise économique. Elle met en place un système pionnier de microcrédits. 4 000 familles issues de 85 communautés indiennes vont accéder à ces prêts pour vivre de leur travail sans quitter la Puna, région des hauts plateaux andins du Nord-Ouest argentin, l'une des plus pauvres du pays.

En 2012, Rosario Quispe remet en marche une vieille filature abandonnée qui est à vendre. L'usine travaille avec 600 éleveurs de la Puna issus d'une vingtaine de communautés différentes.



Aujourd'hui, l'association de femmes « *Warmi* » exporte sa production aux États-Unis et dans plusieurs pays européens dont la Suisse, l'Allemagne et l'Espagne.

Rosario Quispe a également fondé la première Université de la Puna. Désormais, pour étudier les jeunes n'auront plus besoin de quitter leurs terres et leurs racines. La transmission du savoir se fera sur place et l'accès à l'éducation sera ainsi facilité, notamment pour les filles. Rosario est citée en exemple dans le monde entier pour ses engagements d'entrepreneuriat social qui ont participé au développement socio-économique de sa région.

En 2011, quelques mois après le printemps arabe, elle rejoint le fonds de capital-risque *Sawari Ventures* et co-fonde *Flat6labs*.

Elle prend des risques certains car, à ce moment-là, personne ne connaissait vraiment le concept d'accélérateur de start-up.

Ses succès sont fulgurants : le premier est une application égyptienne qui scanne les ordonnances, commande et livre des médicaments chez les patients grâce à la géo-localisation des pharmacies partenaires - le second est tunisien et représente une plateforme sur laquelle se développe un outil de collaboration pour l'aviation, secteur qui a récemment signé des contrats avec Airbus.

Dina croit en l'avenir de la Tech pour les jeunes ! Une femme d'excellence qui a bien senti l'évolution de la société de ces pays du Proche-Orient qui ne demande qu'à s'ouvrir au monde du futur.



Padmaja Reddy

La reine indienne du micro-crédit

C'est l'histoire d'une entreprise qui s'est construite au hasard d'une rencontre et sur la mauvaise fortune d'une chiffonnière. Une société qui, pour lever des capitaux, a dû commencer par collecter et revendre de vieux journaux au recyclage.

Vingt ans plus tard, *Spandana* est devenue l'une des plus grosses entreprises de microcrédit en Inde. La PDG et fondatrice est **Padmaja Reddy**.

Padmaja Reddy, vient d'une famille d'agriculteurs dans le sud de l'Inde. Son frère aîné parvient à convaincre ses parents de la laisser aller à l'Université. Son cursus la mènera en Allemagne et en Grande Bretagne avant d'intégrer Harvard. Son diplôme en poche, elle est recrutée par une ONG qui l'envoie ouvrir un bureau dans un district de l'Andhra Pradesh.

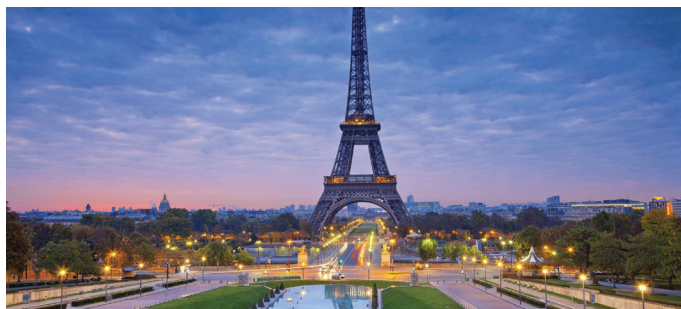
La jeune entrepreneuse découvre alors le triste univers des usuriers qui exploite la pauvreté des gens qui n'ont rien à offrir, en particulier des femmes. Elle crée son association caritative qui deviendra en 2003 une véritable entreprise cotée à la bourse de Bombay. Elle compte aujourd'hui près de 8 000 salariés, et concerne 2,5 millions d'emprunteurs.

Son objectif étant d'accréditer l'idée que le microcrédit aide à éradiquer la pauvreté. Selon les Nations Unies, l'Inde compte 373 millions de pauvres, le microcrédit y prend alors toute sa place et tout son sens.

Son expérience et son engagement au service des plus démunis et son ambition de développer l'éducation là où les populations en ont le plus besoin, se retrouvent dans les valeurs de notre ONG *Soroptimist International* qui perpétue celles initiées par notre fondatrice Suzanne Noël.

LES RENDEZ-VOUS

2021



Samedi 27 mars 2021

PARIS

Conseil des Déléguées

(soit à Paris, soit par visioconférence)

**Week-end
5 et 6 juin 2021**

ANGERS

Réunion festive à Terra Botanica
pour célébrer ensemble
le **Centenaire du
Soroptimist International**



Week-end

23 et 24 octobre 2021

ANNECY

Réunion des Présidentes

Célébration du 70^e Anniversaire
du club Soroptimist d'Annecy

Samedi 26 mars 2022

MENTON

Assemblée Générale des Déléguées

Célébration du 60^e Anniversaire du club
Soroptimist de Menton



2022



Abonnement à la revue **SOROP Magazine**

Si vous souhaitez vous abonner il vous suffit de renseigner vos coordonnées postales sur le bulletin d'abonnement téléchargeable sur notre site internet www.soroptimist.fr et de nous l'envoyer avec le justificatif de votre paiement - 4 rue de Madagascar 75012 PARIS.

Abonnement : 2 numéros semestriels 16 €
Pour toutes précisions, secretariat@soroptimist.fr

LA 65^E SESSION ANNUELLE DE LA CSW

VIRTUAL
NGO CSW
FORUM 65

LA COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME DES NATIONS UNIES (CSW) EST LE PRINCIPAL ORGANE INTERGOUVERNEMENTAL MONDIAL DÉDIÉ EXCLUSIVEMENT À LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET DE L'AUTONOMISATION DES FEMMES.

La CSW tiendra sa 65^{ème} session à New York. De nombreux travaux se dérouleront en visioconférences à cause de la pandémie COVID-19.

La CSW est une Commission fonctionnelle du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC). Elle joue un rôle important dans la promotion des droits des femmes. Elle reflète la réalité vécue par les femmes dans le monde entier et contribue chaque année à l'établissement des normes mondiales relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

Évaluer chaque année les progrès réalisés

Au cours de la session annuelle de la CSW, d'une durée de deux semaines, des représentants des États membres, des entités des Nations Unies et des **ONG accréditées par l'ECOSOC (dont fait partie le Soroptimist International)** se réunissent au siège de l'ONU à New York. Ils évaluent les progrès réalisés et les écarts à combler dans la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (document de référence en matière de lutte pour l'égalité des sexes à l'échelle internationale), ainsi que les nouveaux enjeux qui touchent l'autonomisation des femmes.

À cette occasion, les gouvernements soumettent des rapports nationaux, et des centaines d'activistes de la société civile de toutes les régions du monde contribuent aux examens nationaux et régionaux. Les États membres conviennent **des mesures à adopter pour accélérer les progrès et promouvoir la pleine jouissance par les femmes de leurs droits politiques, économiques et sociaux.** Les conclusions et les recommandations de chaque session sont transmises à l'ECOSOC afin qu'il en assure le suivi.

En 2020, la Commission avait réduit sa session à une réunion procédurale d'une

La CSW65 de 2021 devra réaffirmer une volonté politique d'agir

Des efforts concertés et intensifiés devront être définis, notamment pour ce qui est de :

- > Garantir le droit à l'éducation pour toutes les femmes et les filles, en portant une attention particulière aux domaines tels que les STIM, dans lesquels elles sont sous-représentées ;
- > Garantir une participation, une représentation et un leadership complets, égaux et significatifs des femmes à tous les niveaux et dans toutes les sphères de la société ;
- > Garantir l'autonomisation économique des femmes, telle qu'à travers l'accès à un travail décent, à un salaire égal, à la sécurité sociale et au financement ;
- > La lutte contre la part disproportionnée du travail de soins et du travail domestique non rémunérés effectués par les femmes et les filles ;
- > La lutte contre les effets disproportionnés des changements climatiques et des catastrophes naturelles sur les femmes et les filles ;
- > Mettre fin à toutes les formes de violence et de pratiques préjudiciables à l'égard de toutes les femmes et filles ;
- > Protéger les femmes et les filles dans les conflits armés, et garantir la participation des femmes aux processus de paix et de médiation ;
- > Réaliser le droit à la santé des femmes et des filles, en mettant l'accent sur la couverture universelle des soins de santé ;
- > Lutter contre la faim et la malnutrition chez les femmes et les filles.



CSW65
Commission on the Status of Women

WOMEN IN PUBLIC LIFE · EQUAL PARTICIPATION IN DECISION-MAKING
15-26 MARCH 2021 | END VIOLENCE · ACHIEVE GENDER EQUALITY | #CSW65

journée avec des délégations et des représentants de la société civile basés à New York, compte tenu de la situation engendrée par le virus COVID-19.

Les participants ont jugé que dans l'ensemble, les progrès n'ont été ni assez rapides, ni assez profonds, voire inégaux dans certains domaines, et que les obstacles structurels, les pratiques discriminatoires et la féminisation de la pauvreté persistent

Qu'en sera-t-il en 2021 ?

Evelyne Para

Past-Présidente 2016-2018 du SI France
UN Représentante du SI à l'UNESCO



Pour nous contacter
ou trouver un club près
de chez vous
www.soroptimist.fr

100^e ANNIVERSAIRE DU SOROPTIMIST INTERNATIONAL

1921



2021

