

Questionnaire du CESE-NC  
L'égalité professionnelle hommes-femmes, un enjeu pour la Nouvelle-Calédonie de demain

Contribution de la Chambre de commerce et d'industrie,  
en collaboration avec Femmes Chefs d'Entreprises (FCE) Nouvelle-Calédonie

1. Quels sont les principaux freins à l'égalité de genre dans la formation initiale/continue/professionnelle ? Comment les lever ?

Les principaux freins sont nombreux et d'ordre divers :

- Des préjugés ancestraux, des freins culturels, le poids d'une société patriarcale et des croyances passéistes et extrémistes, toutes ethnies confondues ;
- Des stéréotypes véhiculés dans les filières étudiantes et professionnelles, encore genrées ;
- Des femmes généralement moins disponibles pour la formation au regard de la charge professionnelle et familiale (ex. formation en alternance plus complexe quand on est parent) ; cette observation peut toutefois être assimilée à un préjugé ou paraître sans objet si le temps de formation est intégré dans celui du travail.

A titre d'illustration, en ce qui concerne la Formation Professionnelle Continue à la CCI-NC, sur les 40 inscrits à la formation diplômante Encadrant d'équipe, pour la branche industrie, on ne compte que deux femmes. D'expérience, nous trouvons une majorité de femmes dans les formations comptabilité et gestion des ressources humaines/bulletins de paye.

Les étudiants des écoles de la CCI-NC font pour leur part la réflexion suivante : « les femmes sont jugées particulièrement performantes, avec une image d'étudiantes sérieuses et engagées, dans les études supérieures : alors, à quel moment la situation bascule-t-elle ? ».

A titre indicatif, focus sur la répartition hommes-femmes dans les écoles de la CCI-NC :

Niveau <sup>1</sup>	Section	Entrés en formation	Femmes	Hommes	taux de femmes	Moins de 17 ans
4	TERM BAC COMMERCE	12	10	2	83%	0
	TERM BAC LOGISTIQUE	9	4	5	44%	0
	TP <sup>2</sup> Vendeur conseil	9	7	2	78%	0
	TP Technicien logistique	11	4	7	36%	0
	Technicien informatique	14	4	10	29%	0
	Technicien informatique	15	3	12	20%	0
	Préparateur PHARMACIE	15	14	1	93%	0
5	BTS Comptabilité gestion 1	15	13	2	87%	0
	BTS Comptabilité gestion 2	11	9	2	82%	0
	BTS Gestion de la PME 1	19	17	2	89%	0
	BTS Gestion de la PME 2	11	10	1	91%	0
	BTS Négociation relation client 1	15	7	8	47%	0
	BTS Négociation relation client 2	15	9	6	60%	0
	BTS gestion transport et logistique 2	13	10	3	77%	0
	Développeur web	8	3	5	38%	0
	Développeur web	13	1	12	8%	0
6	BACHELOR EGC	114	68	56	60%	0
	BACHELOR développement commercial	17	13	4	76%	0
	BACHELOR commerce international	8	5	3	63%	0
	BACHELOR assistant RH	15	14	1	93%	0
<b>Total général</b>		<b>283</b>	<b>178</b>	<b>105</b>	<b>61%</b>	<b>0</b>

Les freins à l'égalité de genre dans la formation peuvent être levés à travers des actions multiples et complémentaires, par exemple :

- En sensibilisant, informant et formant l'adulte, acteur dans l'environnement éducatif, professionnel et familial : campagnes grand public, campagnes scolaires, séminaires, événements à caractère éducatifs...
- A travers une formation approfondie au genre pour les professionnel-le-s de l'éducation et de l'intervention sociale ;

<sup>1</sup> Niveau 4 : bac ou équivalent - Niveau 5 : bac+2 - Niveau 6 : bac+3

<sup>2</sup> TP : titre professionnel du ministère du travail

- En répartissant les montants dédiés à la formation (par exemple sur le 0,7 % Formation) entre les hommes et les femmes, au prorata de leurs poids respectifs dans l'effectif de l'entreprise ;
- En privilégiant une approche de formation de l'effectif par la base pour développer un vivier de compétences internes et faire évoluer progressivement vers les organes de gouvernance.

Par ailleurs, le nouveau modèle économique de la Nouvelle-Calédonie préconisé par Le consortium NC Eco repose sur **une société civile responsable qui joue un rôle dans la définition des politiques publiques**, autour de trois axes (cf. Livret NC Eco, chapitre 2. Réduction des inégalités) :

1. La réduction des inégalités par l'insertion économique et sociale
2. Un écosystème riche et dynamique qui œuvre en faveur de l'égalité des chances et des opportunités et pour favoriser le vivre ensemble via un engagement citoyen partagé
3. La formation des citoyens calédoniens pour qu'ils soient capables d'animer une démocratie représentative et participative

Parmi Les outils de citoyenneté identifiés, le comité 3E - Education à l'Egalité à l'Ecole pour agir en amont auprès des collégiens et lycéens, qui pose des objectifs clairs en matière d'égalité de genre dans la formation :

- Déconstruire les stéréotypes et éliminer les discriminations sexistes ;
- Renforcer l'éducation au respect mutuel entre les filles et les garçons ;
- Encourager la mixité des filières de formation.

Méthode : délivrance du label 3E aux établissements scolaires qui s'inscrivent dans la démarche et qui souhaitent honorer l'engagement collectif.

Volume de la cible : environ 26 000 élèves lycées et collèges, voies générales et professionnelles sur 5 ans.

2. Comment expliquez-vous les inégalités sur le marché du travail ? Comment y remédier ?

En Nouvelle-Calédonie, les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes : 34 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur contre 28 % des hommes. Et pourtant, elles occupent des emplois plus précaires. Deux femmes sur dix sont à temps partiel, contre un homme sur dix. Or, contrairement aux idées reçues, cette situation est subie dans les deux tiers des cas.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Isee NC – Recensement 2019

Selon FCE, les facteurs qui limitent ou empêchent l'implication des femmes dans la vie professionnelle sont divers, complexes et enchevêtrés :

- La maternité, qui peut avoir un impact sur le plan de carrière ;
- Une charge familiale importante ;
- Les us et coutumes ;
- Le conditionnement et la socialisation primaire dès l'enfance ;
- Une approche de l'éducation différente, etc.

Les femmes peuvent être conditionnées par une vision inculquée du rapport hommes-femmes générant un sentiment d'imposture, l'acceptation - consciente ou non - de ne pas être mieux rémunérées, la peur d'être mal vues en négociant leur rémunération...

Le recrutement peut être influencé par des préjugés résistants et par un nombre plus important de managers hommes : capacité des femmes d'une manière générale, gestion des enfants, conception de la place de la femme dans la société...

On peut également considérer qu'un homme peut être plus à l'aise, en recrutement par exemple, avec un autre homme par rapport à une meilleure compréhension du fonctionnement masculin en général, sans que cela soit forcément de l'ordre du préjugé. Certains mouvements féministes extrêmes peuvent également générer de la frilosité dans la relation professionnelle homme-femme, une peur de mal faire ou de propos mal interprétés dans le contexte de l'époque.

Les politiques salariales, pour leur part, demeurent insuffisamment transparentes et peuvent être biaisées par la conception de l'égalité hommes-femmes du chef d'entreprise.

Selon FCE, La culture dominante d'entreprise et les exigences de performance restent majoritairement alignées sur le fonctionnement patriarcal.

Le regard sur le comportement féminin en entreprise est généralement à charge, alimenté par le double standard (sur lequel on reviendra à la question 4) : homme ferme = femme autoritaire, homme ambitieux = femme vénale, homme sensible = femme émotive, homme en colère = femme hystérique...) et des clichés et stéréotypes à la vie dure. Le double standard inversé (un homme sensible, par exemple, sera qualifié de « femmelette ») est aussi une réalité.

La vision de l'efficacité au travail peut être liée au temps de présence dans l'entreprise, synonyme de motivation et d'engagement.

La problématique doit être traitée sous l'angle général de l'organisation du travail avec une approche inclusive, non sous celui des femmes en particulier.

La diversité dans les entreprises doit être favorisée en formant dirigeants ET salariés ET IRP aux risques des biais de genre. Il s'agit de lutter contre les préjugés liés à la grossesse, la maternité, le temps consacré aux enfants...

L'exploitation du véhicule législatif (sphères publique, privée, associative) peut être une nécessité pour forcer la réduction des inégalités sur le marché du travail :

- Modification de lois orientées « femmes » pour intégrer le partage avec les hommes ;
- Intégration des hommes dans la parentalité : instauration d'un congé « naissance », à répartir entre les 2 parents. Ce congé naissance innovant pourrait être d'une durée plus importante que le congé maternité/paternité cumulé actuel, mais le différentiel perdu si non exploité par l'un ou l'autre des parents. Autre avantage : une meilleure répartition de l'impact maternité/paternité au sein de l'entreprise ;
- Imposition de quotas de femmes dans les organes de direction, par exemple au niveau des CODIR (cadres dirigeants) ; des quotas seraient plus pertinents pour les directoires, au prorata de la répartition hommes-femmes dans l'entreprise, mais l'approche par la base paraît la plus appropriée ;
- Obligation de communication des grilles salariales et du taux de féminisation des entreprises, notamment aux postes les plus élevés, dans les groupes ou grandes entreprises de plus de 100 salariés ;
- Mise en place de politiques salariales équitables et transparentes ;
- Autres exemples de leviers : mise en œuvre d'actions au-delà d'événements convenus (ex. salon de la femme), valorisation de portraits de femmes dans des métiers hors du communs...

### Vision et politique de la CCI-NC en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes

La CCI-NC s'inscrit plutôt dans une démarche inclusive ouverte à la diversité<sup>4</sup> que dans une lutte pour les inégalités (il n'y a pas de besoin exprimé par les salariés eux-mêmes). Une posture transversale visant à traiter des sujets plutôt que des populations choisies : il ne s'agit pas de remplacer l'une par l'autre, mais de concentrer les efforts en faveur de la non-discrimination.

L'objectif est de ne pas « siloter » et de gérer la diversité des individus sous toutes ses formes ; le manager CCI-NC est une personne clé dans l'organisation pour gérer les besoins au plus près de chacun en fonction de la culture, l'âge, l'ancienneté dans le poste, le sexe, le rythme, les capacités, les sensibilités, etc.

#### Effectifs

A la CCI, la répartition est 69 % F / 31% H hors SSLIA et 60 % F / 40 % H avec SSLIA.

Le site aéroportuaire de Tontouta enregistre une répartition plus équilibrée, mais toujours avec une prépondérance féminine si on considère les effectifs hors SSLIA : 55 % F / 45 % H.

A noter, le SSLIA vient d'intégrer une ressource féminine, ce qui est rare dans cette activité.

---

<sup>4</sup> Cf. Etude de l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) : « L'inclusion dans les organisations : de la posture à la pratique » (Patrick Scharnitzky/Pete Stone) en annexe

## Recrutement

La politique de recrutement de la CCI-NC est résolument orientée compétences, quel que soit le sexe.

La majorité de femmes à la CCI-NC s'explique par la nature des missions : seules les missions à caractère technique (maintenance, SI) sont polarisées « naturellement » hommes.

## Salaires

L'équité est respectée dans les catégories agents de maîtrise et cadres.

Dans la catégorie des employés composée à plus de 80 % de femmes, les quelques hommes enregistrés occupent des postes de techniciens de maintenance, plus élevés sur l'échelle de rémunération, d'où une moyenne plus élevée<sup>5</sup>.

Pour aller plus loin dans la diversité, des pistes de travail sont envisageables sur la marque employeur : écriture inclusive, recrutement plus ostensiblement ouvert aux profils atypiques, vidéos témoignages de parcours atypiques, etc.

⇒ Faire de la diversité, l'inclusion et la qualité de vie un socle pour maintenir l'engagement des équipes est en enjeu managérial majeur à la CCI-NC.

3. Quelles seraient les pistes de réflexion permettant de mieux équilibrer vie personnelle/familiale et vie professionnelle ?

Il faut provoquer la discussion dans la Société :

- Sur le poids de la charge familiale qui pèse sur les femmes : conception, éducation familiale et académique, organisation du foyer etc. Réfléchir à des solutions sur la façon dont cette charge peut être partagée davantage et l'impact sur la vie professionnelle équitablement réparti ;
- Sur les disparités salariales qui existent trop souvent, sur les évolutions professionnelles... et les freins aux évolutions ;
- Sur le rôle fondamental de l'éducation à l'école / à la maison : expliquer très tôt l'importance et la nécessité d'une émancipation professionnelle de la femme (avantages personnels, épanouissement, satisfaction intellectuelle, vie sociale...)

Il faut éduquer filles ET garçons, hommes ET femmes :

- Donner le même référentiel de valeurs (non genrées) :
  - o Eduquer les femmes à prendre la parole, à mener, dès les premiers travaux de groupes en classe ;

---

<sup>5</sup> Critère d'ancienneté inclus ici dans le salaire de base.

- o Eduquer contre les coupures de paroles des femmes par les hommes (maninterrupting) ;
- o Eduquer contre la propension à « l'étalement masculin » (manspreading) ;
- o Eduquer contre la tendance des hommes à expliquer aux femmes les sujets sans penser qu'elles puissent les maîtriser mieux qu'eux (mansplaining).

Dans la vie professionnelle, la problématique doit être traitée là aussi sous l'angle général de l'organisation du travail avec une approche inclusive, non sous celui des femmes en particulier.

Les pistes d'action sont nombreuses, par exemple :

- Création d'un statut de conjoint collaborateur ouvrant droit au régime de retraite et conférant un statut en société, sous conditions de cotisations ;
- Organisation du travail en faveur de la conciliation des vies professionnelle, familiale et personnelle : adaptation des horaires, télétravail, rupture avec le présentisme dans les fonctions managériales...
- Développement/amélioration de l'offre de garde d'enfant (crèches, garderie à domicile...) : plus de choix, horaires élargis, plus de proximité avec le lieu de travail, financièrement accessible à tous...
- Développement de la flexibilité du temps de travail (mensualisation ou annualisation).

4. Quels sont les principaux écueils à la représentativité des femmes en politique ?  
Quelles solutions pour les combattre ?

*« Pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes publiques ? A quoi je réponds : mauvaise question ! Plus pertinente serait la question : pourquoi y a-t-il tant d'hommes en position de pouvoir ? À quoi je répondrais : parce que les hommes ET LES FEMMES font en principe confiance AUX HOMMES plutôt qu'aux femmes dans les affaires publiques ».*

*Dr Regula Stampfli, politologue.*

Il est ici question de l'éducation primaire, de la prise de parole, du manque d'encouragement lors de la scolarité, de coutumes et d'autres priorités plus urgentes « dont les femmes doivent s'occuper ».

Le double standard sévit également en politique : un homme parle, il est leader, une femme parle, elle est arrogante, un homme veut du pouvoir, il est viril, une femme aime le pouvoir, c'est une mante religieuse...

FCE souligne que les femmes politiques / publiques sont souvent jugées sur leur apparence physique plutôt que sur leurs arguments : les faits et les débats sont relégués au second plan, au profit des émotions et des opinions.

Par ailleurs, selon une enquête de 2021 du réseau Elues Locales, dans les collectivités territoriales, 74 % des femmes élues subissent le sexisme en politique : violences verbales, parfois physiques, harcèlement, injures de la part d'un autre élu<sup>6</sup>...

Le mode de désignation des candidat·e·s dans une liste électorale (notamment aux provinciales) propre aux groupes peut paraître flou, voire opaque. Des femmes sont peut-être choisies pour leur poids électoral dans leur province, leurs compétences. Une fois élues, leur parti peut déplacer des responsabilités vers leurs collègues masculins ou les affecter à des responsabilités plus « domestiques » → Les femmes souvent nommées à des postes inférieurs, moins importants, à la tête de ministères moins pertinents.

On peut ajouter, d'une manière générale, la difficulté à pénétrer le monde d'entre-soi des partis politiques.

Dans ses recommandations relatives à l'efficacité institutionnelle, le consortium NC Eco prône l'association de la société civile à la construction de l'ambition pays et d'une trajectoire durable (cf. Livret NC Eco, chapitre 1. Efficacité institutionnelle). Une construction incluant notamment « une représentation efficace de la société civile au travers d'un CESE-NC réformé lui conférant une plus grande légitimité, une part à la décision effective et à l'évaluation des politiques publiques ».

L'exploitation d'outils innovants de participation de la société civile - commission spéciale du congrès, convention citoyenne, assemblée citoyenne locale - permettra également de l'impliquer plus étroitement dans le débat public et de développer son influence sur les sujets de société majeurs.

Sur le plan éducatif et culturel, l'amélioration de la formation sur l'histoire des femmes en mettant en lumière le rôle de femmes d'exception souvent occulté par une vision patriarcale et misogyne (Olympe de Gouges, Marie Curie, Simone Veil...) contribuera à modifier la conception et la vision des femmes dans la vie politique, à leur y (re)donner fondamentalement une place au même titre que les hommes.

5. Serait-il possible que des femmes siègent au sein des conseils d'aires / du sénat coutumier ? Quels sont les obstacles ?

Il est souhaitable que le sénat coutumier et les conseils d'aires s'ouvrent aux femmes kanak pour exercer des responsabilités qu'il convient de bien identifier. Dans la réalité, les femmes kanak exercent déjà des responsabilités que ce soit dans les églises (consistoire du groupe des femmes de l'EPKNC), dans leur commune (fédération communale des femmes, conseil provincial des femmes), dans la vie associative (association des mamans du marché...).

---

<sup>6</sup> Cf. ouvrage « Sexus diabolicus » co-écrit par les journalistes Marie-Christine Tabet et Christophe Dubois et paru le 24 mai 2023 aux éditions Albin Michel, qui fait entre autres référence à cette enquête, explore les alcôves du pouvoir et se penche sur les collectifs féministes à l'ère post #metoo - ou quand les femmes libèrent la parole, prennent leur revanche et font reculer l'omerta.

Des conseils d'aire expérimentent déjà des schémas de représentativité même si cela demeure pour l'instant symbolique. Les femmes assument leur charge de maman, d'éducatrice à la tribu ou dans le quartier et occupent de hautes responsabilités dans le monde professionnel public et privé.

Les femmes kanak sont prêtes à contribuer aux travaux relatifs à l'identité kanak, à faire face collectivement aux problématiques de la jeunesse kanak, aux nouveaux enjeux du développement économique en terres coutumières et elles peuvent le faire également au sein du conseil d'aire.

#### 6. Comment assurer la parité au sein du CESE-NC ? (A l'attention des provinces et du gouvernement)

Le consortium NC Eco suggère une réforme profonde du CESE-NC de façon qu'il devienne l'unique organe de consultation légitime de la société civile, facilitateur en termes de consentement des citoyens et exigeant en termes de contribution aux politiques publiques.

Au-delà de l'expression citoyenne qui relève fondamentalement de l'exercice du suffrage, Le CESE-NC pourrait ainsi être modernisé dans ses missions de représentation et de consultation de la société civile, conférant à celle-ci un rôle plus central, plus institutionnel, levier dans le traitement des problématiques relatives à la condition féminine.

Les associations membres du CESE-NC réformé porteraient principalement la représentativité des femmes en ce sens qu'elles devraient satisfaire à une gouvernance inclusive et démocratique répondant à des critères de participation, d'engagement, de représentativité.

Le CESE-NC, pour sa part, devra pouvoir organiser et obliger une inclusivité et une égalité de traitement pour offrir aux femmes la place qui leur revient et ces associations pourraient, par exemple, être paritaires pour pouvoir prétendre à siéger au CESE-NC.

#### 7. Comment pourrait-on lutter contre ces inégalités entre les hommes et les femmes au quotidien (exemples) ?

L'approche par le quotidien est particulièrement vaste, mais on peut retenir les actions suivantes :

- Eduquer pour faire évoluer les mentalités ;
- Légiférer pour accélérer la réduction des inégalités hommes-femmes persistantes ;
- Partager les pouvoirs et les tâches et dans la société ;
- Offrir la même flexibilité aux hommes et aux femmes au travail concernant, par exemple, les réunions parents-professeurs permettrait de moins faire porter la

charge éducative sur l'épaule des femmes, aux pères de mieux trouver leur place dans l'éducation familiale ;

- Renforcer les mouvements existants axés sur l'autonomisation des femmes : ONG consacrées à la réinsertion, SOS Femmes battues etc. Encourager fortement les opportunités de rencontres et de dialogues entre ces organismes et les employeurs/politiciens, permettrait de créer des ponts ;
- Capitaliser aussi sur le rôle des médias et des nouvelles technologies dans la promotion d'une gouvernance responsable et inclusive ;
- Pénaliser les violences physiques et morales, le harcèlement, l'iniquité...
- D'une manière générale, capitaliser sur la société civile et un monde associatif plus professionnel à travers l'entrepreneuriat social pour relayer les politiques publiques sur le terrain.

#### 8. Comment développer l'entrepreneuriat des femmes (cheffes d'entreprise) ?

- Par l'évolution des mentalités, des forums, des réunions... En apprenant aux femmes à oser ;
- En accompagnant le quotidien : aides à la garde, au transport et à l'accompagnement scolaire des enfants, au permis de conduire ;
- En formant et en accompagnant en gestion des entreprises et autres domaines nécessaires (sans distinction de genre) : comptabilité, lois sociales et fiscales, normes d'hygiène, communication, outils numériques...
- En promouvant les initiatives en faveur de l'entrepreneuriat féminin dans les réseaux consulaires et avec les partenaires de la CCI-NC (ex. « Entreprendre au féminin » d'Initiatives NC) ;
- En assurant la composition paritaire des comités d'attribution de financement face à la résistance du biais de genre dans l'examen des projets portés par les femmes ;
- En capitalisant sur le testimonial, les actions concrètes : portraits de femmes cheffes d'entreprise, de femmes inspirantes, innovantes, valorisation de projets portés spécifiquement par des femmes, success stories au féminin...
- Autres actions envisageables : des quotas en faveur des femmes pour les bourses, des crèches sociales réservées aux femmes seules, aux cheffes d'entreprises...

#### 9. Comment faire en sorte que davantage de femmes siègent au sein des conseils d'administration/directions générales des établissements publics/entreprises ?

- En formant à la fonction d'administrateur ;
- En légiférant pour initier le mouvement et poser des garde-fous solides ;
- En définissant une méthodologie de recrutement transparente et équitable, non biaisée par le genre ;
- En capitalisant, aussi, sur le devoir d'exemplarité des établissements publics :

- o En agissant sur les quotas, s'ils n'existent pas encore : numériquement la seule solution efficace pour s'assurer une représentation équitable, à condition toutefois de prendre en compte toutes les autres inégalités qu'il faut éradiquer une fois qu'ils sont mis en place ;
- o En instaurant une discrimination positive pour le travail des femmes et leur représentativité aux sein des institutions et des administrations, avec des objectifs atteignables et évolutifs et des pénalités financières en cas d'impossibilité de respect ou de non-respect ; des ressources financières qui pourraient être fléchées vers des actions concrètes en faveur dans les entreprises ;
- o ... ou en privilégiant, à l'instar de la CCI-NC, une approche inclusive ouverte à la diversité, une posture transversale axée sur la non-discrimination quelles que soient les populations, avec des managers « pivots », sensibilisés et formés à la gestion des besoins de l'individu en fonction de la culture, l'âge, l'ancienneté dans le poste, le sexe, le rythme, les capacités, les sensibilités, etc. A la clé, des salariés qui n'expriment pas de ressenti d'inégalités, ni de besoins d'actions correctives dans ce domaine.

D'une manière générale, l'appui de mesures par la sanction serait plus productif que par l'obligation. Trop imposer à l'employeur (public et privé) risquerait d'annihiler tout ou partie des effets recherchés. Un encouragement fiscal serait par ailleurs une piste intéressante à explorer.

La recherche de l'équité Hommes-Femmes ne peut pas s'obtenir au détriment de la performance et du mérite.

En conclusion, une approche inclusive et par le haut de cette problématique extrêmement vaste de l'égalité professionnelle hommes-femmes en Nouvelle-Calédonie (qui, au-delà des nombreux travaux et publications existants, nécessite toujours un temps d'analyse et de réflexion conséquent), i.e. dans une co-construction hommes-femmes du rééquilibrage, sans jamais perdre de vue le sujet des compétences, serait particulièrement appropriée.

Par ailleurs, au regard des préjugés et des idées reçues persistants et leur cortège de conséquences sur la vie professionnelle, familiale et personnelle des femmes, et la vigilance qui, plus que jamais, reste de mise dans l'avancée de la condition de la femme, il conviendrait de sanctuariser en constitutionnalisant les grandes évolutions en faveur des femmes.



