

*Janvier 2012*

**Chères Haveroth,**



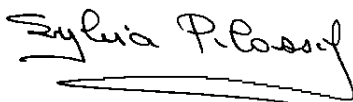
Ce nouveau numéro du Lapid est dans l'esprit de la 25e Assemblée Générale Elargie de la WIZO Mondiale qui se tiendra à Tel Aviv du 15 au 19 janvier et dont le slogan est : "*Vers Un Nouveau Lendemain*". Vous qui participerez à l'AGE manifesteront votre soutien à l'égard de la WIZO, votre solidarité à l'Etat d'Israël et votre engagement envers le Peuple Juif, tandis que le Département d'Organisation et d'Education de la WIZO Mondiale se chargera de vous fournir les outils nécessaires pour mener à bien votre travail.

Ce Lapid renferme des articles qui porteront entre autres sur le mentoring, l'avenir du Peuple Juif et la fête de *Tou Bichvath*, le Nouvel An des Arbres, que nous célébrerons le 8 février.

Je souhaite la bienvenue à toutes les Wizéennes qui participeront à l'AGE, ainsi que des délibérations fructueuses et un séjour enrichissant en Israël. Je suis certaine que les Haveroth qui seront dans l'impossibilité d'être à nos côtés utiliseront notre matériel à bon escient.

C'est le dernier numéro du Lapid que je publie en tant que Chef du Département d'Organisation et d'Education. Je dois dire que ces huit dernières années m'ont apporté une grande satisfaction, bien qu'elles m'aient demandé beaucoup d'efforts. Au cours de cette période, nous avons travaillé à la réalisation de nos objectifs dans le domaine du recrutement, du développement du leadership et de la relève. Je suis appelée à poursuivre mon travail à la WIZO dans un autre domaine, mais je chérirai toujours ces huit merveilleuses années qui furent, pour moi, si stimulantes et enrichissantes.

Bien cordialement,



Sylvie Pelossof  
Chef du Département  
Organisation & Education  
Exécutif de la WIZO Mondiale

# LES GRANDES FÊTES

## *Tou Bichvath*

La fête marquant le Nouvel An des Arbres approche à grands pas et nous aurions pu imaginer voir à cette période des arbres chargés de feuillage, aux fruits bien mûrs. N'aurait-il pas été plus judicieux de célébrer Tou Bichvath à Pessah, cette fête qui symbolisent le renouveau, et quand apparaissent les premiers bourgeons ?

Pourquoi donc le Nouvel An des Arbres est célébré dans le froid et l'obscurité, quand tous les arbres sont dépouillés de leurs fruits et de leurs feuilles ? C'est en fait cela le secret de Tou Bichvath : *"Quand tout paraît mort, sombre et obscur à l'extérieur, la vie, la lumière et la gloire sont prêtes à exploser à la surface."*

Dans la tradition juive, les fêtes commencent toujours à la tombée de la nuit, au coucher du soleil. Ce qui nous permet de surmonter les sombres moments de notre vie est notre foi en un meilleur lendemain, c'est cet espoir qui nous donne la force de continuer. C'est grâce à sa foi que le Peuple Juif a survécu aux périodes les plus obscures de son histoire.

Quand nous soignons des plantes et faisons du jardinage, notre regard se tourne vers l'avenir. Le premier commandement de la *Michna* s'appelle "les graines", se référant aux nombreuses lois de la Torah relatives à la semence. Quand le Talmud (Chabbath 31a) commente les six commandements de la *Michna*, il appelle *Emouna (la foi)*, celui relatif aux graines.

Au Moyen-Age, l'érudit et poète Yehouda Halévi écrit dans son livre "Kuzari" qu'une graine se décompose entièrement avant de devenir une plante. Il compare ce phénomène à la foi du Peuple Juif, qui se décomposa quand il fut dispersé, mais qui retrouva toute son intensité quand les exilés furent rassemblés et que le Temple fut reconstruit. En fait, toute situation désespérante peut faire grandir un peuple.

Pour ma part, je puise ma foi des graines que je plante et qui se transforment en jeunes arbres dans mon jardin. Des personnes qui ont connu des tragédies seront unanimes pour dire que ces circonstances les ont aidées à aller de l'avant. C'est bien à cause des épreuves auxquelles nous sommes soumis que nous décidons d'entamer des changements radicaux dans notre vie.

Aujourd'hui, quand je suis dépressive, je me dis que le soleil peut toujours briller au coin de la rue.

Tou Bichvath doit nous apprendre à considérer les périodes de crise en Israël, aux Etats-Unis et dans le reste du monde, sous une nouvelle perspective. Au lieu de perdre la foi et de tomber dans le désespoir, il nous faut réaliser que nous sommes incapables de retenir les murs qui s'effondrent, mais que ceux-ci nous ouvrent en fait la voie vers de nouvelles possibilités. Tou Bichvath nous enseigne à ne pas croire en des valeurs éphémères, comme par exemple, la réussite financière.



Nous devons construire notre monde sur des valeurs spirituelles éternelles, en plaçant Dieu au centre de nos aspirations et en basant nos actions sur une éthique irréprochable. Nous devons espérer que les graines que nous sèmerons prendront racine dans une terre nouvelle, plus riche, pour nous donner de meilleurs fruits.

***Hana Braha Siegelbaum***

Née au Danemark, Hana Braha Siegelbaum, a fondé et dirige le Collège B'erot Bat Ayin. Depuis plus de vingt ans, elle enseigne la Bible en Israël et aux Etats-Unis, valorisant les questions féminines.

*Jewish Magazine*, février 2009, [www.jewishmag.co.il](http://www.jewishmag.co.il).

## ORGANISATION

# SEPT BONNES RAISONS D'INTRODUIRE UN PROGRAMME DE MENTORING DANS VOTRE ENTREPRISE



Vous pourriez prendre une décision intelligente en introduisant un programme de mentoring dans votre entreprise. Pour vous y aider, vous trouverez ci-dessous sept bonnes raisons :

1. Attirez et reprenez des excellents éléments pour la conduite du programme de mentoring. Des études ont montré que le mentoring valorise toute entreprise.
2. Le mentoring est un excellent moyen d'améliorer le fonctionnement de votre entreprise. Il est bien plus facile d'inculquer des valeurs de leadership à vos employés et de leur apprendre à diriger par le biais d'un programme de mentoring, que par des cours théoriques dans une salle de classe. Le mentoring permettra à vos meilleurs employés de guider vos dirigeants futurs.
3. Le mentoring incite les employés, ainsi que leurs mentors à aspirer à l'excellence. On pourrait penser que seulement les employés gagnent au processus de

mentoring. L'expérience montre que les mentors bénéficient aussi de cette interaction. En effet, ceux-ci sont souvent amenés à reconsidérer leur programme d'enseignement, tandis qu'ils guident leurs élèves.

4. Un programme de leadership bien élaboré vous permet de reconnaître et de gratifier vos meilleurs éléments. En établissant un processus de sélection approprié pour les mentors et leurs élèves, en fournissant un cadre adapté à leurs besoins, vous garantirez ainsi que les personnes les plus qualifiées participent à votre programme de mentoring. Ce processus de sélection garantira le succès de votre projet.
5. Développez la confiance en soi et l'estime personnelle, en demandant à vos employés de gérer de nouvelles situations, dans le cadre du programme de mentoring. Vous assurerez ainsi l'épanouissement professionnel et personnel des participants, qui comprendront mieux les diverses approches utilisées.
6. Améliorez la communication entre les départements et les employés occupant différents postes. Le mentoring ne doit pas s'adresser uniquement aux cadres, mais à tous les niveaux de l'échelle hiérarchique de votre entreprise. Ceci vous permettra d'améliorer la communication au sein de votre société. Certaines entreprises ont déclaré que le mentoring a contribué avant tout à améliorer les rapports entre les différents départements et employés. A leurs yeux, ceci était primordial.
7. Encouragez l'entraide. Le mentor est une personne qui fait preuve de bonne volonté, toujours prête à faire profiter quelqu'un de son expérience. En fait la plus belle récompense que peut recevoir un mentor est de voir son élève jouer son rôle. Tout programme de mentoring contribue à introduire des valeurs positives dans l'entreprise : le respect d'autrui, la générosité, la contribution... Le mentoring est donc un atout précieux, ayant des répercussions particulièrement positives sur l'entreprise.

**Kerrie Mullins-Gunst**

<http://www.kmgconsulting.com.au>, <http://leadershipskillcenter.com>

# “NOTRE ICEBERG EST EN TRAIN DE FONDRE”

Si vous êtes capables de changer les choses dans votre entreprise, vous en tirerez d'énormes avantages. Si vous en êtes incapables, vous n'engendrez que des problèmes.

“Souvent, les entreprises et les organisations ne comprennent pas pourquoi ils se doivent d'introduire des réformes. Ils ne réalisent pas pour quelles raisons ces réformes sont nécessaires et ne savent pas comment s'y prendre pour les introduire. Les entreprises ne sont pas conscientes de la nécessité de ces réformes, ni le système scolaire, ni les nations en général”, affirment John Kotter et Holger Rathgeber, auteurs du livre “Notre iceberg est en train de fondre”.

Pendant des décennies, John Kotter a étudié les défis posés par le changement et a réussi à définir un processus conduisant à des réformes réussies.

*Ce processus comprend huit étapes*

*Préparations Initiales*

## **1. Faire sentir l'urgence du changement**

Ceci est la première étape, la plus cruciale, car elle garantit le succès de vos réformes. Les mots ne sont pas suffisants. Il vous faudra prendre des actions qui exerceront un impact sur vos employés et leur feront dire : “Nous devons faire quelque chose”!

## **2. Former un groupe de dirigeants responsables**

Jadis, les réformes se faisaient progressivement, à petite échelle. De nos jours, une personne ne peut pas gérer toute seule l'introduction de réformes à grande échelle et vous devrez donc nommer un groupe de dirigeants hautement qualifiés et responsables. Ces personnes devront être respectées au sein de l'entreprise, être influentes et fort efficaces pour pouvoir appliquer ces réformes.

*Elaborer un plan d'action*

## **3. Etablir un programme afin d'introduire les réformes**

Vous avez réussi à sensibiliser votre entourage à la nécessité du changement et vous avez formé un groupe de responsables. A présent, il vous faudra établir un plan précis. Vous avez fait comprendre aux gens l'urgence et la nécessité du changement, mais vous devrez leur expliquer votre vision des choses et votre plan d'action pour pouvoir aboutir à des réformes réussies.

*Introduire les réformes*

## **4. Communiquez pour faire comprendre votre message et pour inciter vos membres à agir**

La communication est cruciale. Quand vous aurez élaboré votre plan d'action, vous devrez l'expliquer aux membres de votre entreprise et les inciter à s'engager. Transmettez un message clair, fiable et sincère où vous expliquerez les réformes que vous désirez entreprendre. Votre message devra être émotionnel et crédible. Sans maintenir une bonne communication, il vous sera impossible d'opérer le changement désiré.

## **5. Incitez votre entourage à agir**

Eliminez toutes les barrières ou obstacles. Permettez à vos membres de réaliser votre vision. Vous réussirez ainsi à les motiver, à les rendre enthousiastes et confiants à l'égard des réformes.





## 6. Fêtez vos victoires, surtout les premières

Valorisez chacune de vos réussites. Ceci contribuera à promouvoir la confiance de vos membres. Récompensez les employés qui s'investiront, ne formulez aucune critique et favorisez leur enthousiasme. Souvent, les organisations qui entreprennent des projets à grande échelle sont obsédées par le résultat final et ne voient pas les petites victoires remportées au cours du processus. En fêtant chaque réussite, chaque progrès, vous motiverez et inspirerez vos membres encore davantage.

## 7. Travaillez sous pression

Une fois lancé dans le processus, ne vous arrêtez pas ! Vous pourrez vous reposer une fois que les réformes seront introduites et lorsque votre vision sera devenue réalité. Ne vous avouez jamais gagnant de façon prématurée. Pour réussir, vos membres devront unir leurs efforts.

## 8. Dorénavant, n'ayez plus peur du changement

Vous avez réussi à introduire vos réformes. Mais, souvent, cette phase rend les gens passifs. Dorénavant, il vous faudra gérer votre entreprise en pensant toujours à de nouvelles réformes pour la rendre encore plus efficace. Cet état d'esprit rendra votre organisation encore plus forte. Ainsi, vous poserez les fondations de vos futures réformes.

Ces huit étapes sont citées par John Kotter dans son livre *"Leading Change"* et des exemples concrets sont présentés dans l'ouvrage *"The Heart of Change"*, que cet auteur a écrit avec Dan S. Cohen.

### Le force des fables

Dans leur livre *"Our Iceberg is Melting"*, John Kotter et Holger Rathgeber nous racontent comment une colonie de pingouins empereurs est confrontée au changement. Ils déclarent : "A nos yeux, la meilleure technique, qui a d'ailleurs fait ses preuves au cours des siècles, est l'enseignement par le biais des fables.

Les fables ont un impact très puissant, car elles traitent de questions sérieuses, complexes et menaçantes parfois. Les fables nous permettent de mieux comprendre ces questions et les rendent accessibles à tous. Chacun d'entre nous se souvient d'une fable en particulier, mais peut par contre oublier les informations qui nous bombardent quotidiennement. Les fables stimulent la pensée, la réflexion et nous donnent des leçons de morale importantes. Dans le monde moderne et hautement technologique où nous vivons, il ne faut pas oublier la vérité simple, mais profonde, des fables.

Spencer Johnson, écrit ce qui suit dans l'introduction de son livre *"Who Moved My Cheese?"* à propos de l'ouvrage *"Our Iceberg is Melting"* : "Si vous pensez savoir beaucoup sur l'Antarctique, vous serez surpris d'apprendre que la vie des pingouins ne ressemble pas du tout à celle décrite dans les documentaires de la chaîne *National Geographic*. Vous comprendrez très vite que ce livre traite de problèmes réels de la vie qui constituent un véritable défi pour chaque membre d'une organisation."



*John Kotter est maître à penser du leadership et du changement à Harvard Business School. Il a écrit 11 bestsellers, qui ont été primés. Holger Rathgeber est directeur de Becton Dickinson, société internationale, leader mondial dans le domaine de la technologie médicale.*

### Livres recommandés :

John P. Kotter et Holger Rathgeber, *Our Iceberg is Melting*, New York : St. Martin's Press, 2005.

John P. Kotter, *Leading Change*, Boston : Harvard Business School Press, 1996.

John P. Kotter et Dan S. Cohen, *The Heart of Change*, Boston : Harvard Business School Press, 2002.

**Sites recommandés :** [www.ouricebergismelting.com](http://www.ouricebergismelting.com) [www.theheartofchange.com](http://www.theheartofchange.com) [www.johnkotter.com](http://www.johnkotter.com)

## CARRIERES DE FEMMES JUIVES

### Ruth Gavison aspire à redonner vie au sionisme libéral



Ruth Gavison, spécialiste du droit civil, constitutionnel et des droits de l'homme, a reçu en 2011 le Prix d'Israël pour son travail visant à pomouvoir l'image de la nation juive en tant qu'un Etat Juif Démocratique. Elle a reçu ce prix prestigieux lors d'une cérémonie officielle qui s'est tenue à Jérusalem en mai, à Yom Haatzmaouth (Jour de l'Indépendance de l'Etat d'Israël). Née en 1945 à Jérusalem, Ruth Gavison est une femme qui a mené une carrière universitaire brillante. Elle a étudié à l'Université Hébraïque et à Oxford, a enseigné à Yale, à l'Université Southern California et Princeton. Pendant des années, elle a été professeur de droit à l'Université Hébraïque.

Auteur de plusieurs ouvrages et conférencière, Ruth Gavison fait partie des personnalités médiatiques les plus respectées en Israël. Reconnue pour l'intégrité de son jugement, elle a fait partie de la Commission Vinograd, nommée par le gouvernement israélien pour investiguer sur la deuxième Guerre du Liban en 2006. Il y a plus de 35 ans, elle fut la co-fondatrice de l'Association Israélienne des Droits Civils. En 2005, elle a créé "Metzilah", Centre de Pensée Sioniste, Juive, Libérale et Humaniste ([www.metzilah.org.il](http://www.metzilah.org.il)).

Ruth Gavison aspire à redonner vie au sionisme libéral ; le Centre Metzilah aspire à expliquer la nécessité d'un Etat Juif, dans le monde cosmopolite où nous vivons. D'autre part, il est convaincu qu'une démocratie juive est capable de se développer aux côtés de valeurs universelles, avec une minorité arabe respectée, une politique d'intégration humaine et un gouvernement qui gardera une certaine judaïté, sans pour cela tomber dans la répression, l'oppression ou l'exclusion.

"Il est déroutant de constater qu'en Israël, les Juifs hésitent à se définir comme sionistes. Israël est après tout l'aboutissement du sionisme. Aujourd'hui, beaucoup de gens dans ce pays doutent de la légitimité d'Israël et il est curieux de constater qu'il s'agit de Juifs qui exercent leur droit à l'autodétermination dans leur patrie. Le sionisme est l'unique forme de nationalisme considérée comme du racisme. Israël est incapable de survivre si ses propres citoyens doutent de sa légitimité. De nombreux Israéliens sont victimes de la victoire étonnante remportée par le sionisme, considérant l'existence de leur nation comme une chose acquise et Israël comme un pays où les Juifs jouissent d'une indépendance politique et où la culture nationale est hébraïque", affirme Professor Gavison.

Elle poursuit : "Le sionisme est le mouvement national de libération du Peuple Juif. Quatre interprétations peuvent être données à cette affirmation : les Juifs sont un peuple et pas une religion. Le fait d'être dispersé dans divers pays et d'évoluer au sein de cultures différentes nuit aux Juifs et au judaïsme. Les Juifs ont légitimement les mêmes droits nationaux que tout autre peuple. Sion est le lieu où les Juifs doivent jouir de leurs droits. Le sionisme c'est l'identité nationale des Juifs sur leur terre. Notre culture doit être majoritaire et non pas minoritaire, car dans ce cas les Juifs sont susceptibles de se sentir en conflit avec la culture d'accueil. Les juifs ont une capacité d'adaptation remarquable et ils ont survécu très longtemps en tant que culture minoritaire, grâce à la religion. De nos jours, ceci est bien plus difficile, car tout le monde aspire à une identité nationale laïque et cosmopolite. La majorité des Juifs n'ont désormais plus besoin d'un refuge pour se sentir en toute sécurité. En fait, Israël offre une opportunité unique, tout spécialement en terme d'identité non religieuse."

Le sionisme et la survie d'Israël sont des questions critiques dont se soucient les Juifs vivant en Israël. Toutefois, Ruth Gavison souligne que ces questions concernent aussi les Juifs vivant en Diaspora, et tout spécialement ceux qui ne sont pas religieux, mais qui aspirent à garder leur identité juive et à la transmettre à leurs enfants. A ce propos, elle tient à souligner : "La culture juive nationale peut fournir des repères, des valeurs et donner une certaine signification à notre vie. Vous devez pouvoir définir votre judaïsme et dire pourquoi il est important à vos yeux. L'identité américaine est un concept très vaste et vous ne pouvez pas être seulement américain. La plupart des gens recherchent d'autres appartenances. En valorisant la composante juive de votre identité, vous ferez partie d'un peuple ancestral, qui a survécu de façon miraculeuse et qui a retrouvé son indépendance. En faisant partie d'une communauté ayant un passé, un présent et un avenir, vous comprendrez l'importance de votre identité. Tout peuple est autorisé à avoir un Etat qui lui est propre, sur la terre où il vit. Israël est le lieu où le Peuple Juif peut réaliser son droit national à l'autodétermination. Israël n'est pas un Etat neutre, mais un Etat national qui doit porter une attention particulière aux communautés minoritaires."

*Le Centre Metzilah* prend position de façon réfléchie. Ses opinions se basent sur l'histoire du Peuple Juif et la philosophie tout en prenant en considération la jurisprudence internationale. Un article récent publié par cette institution explique qu'avec la Loi de Retour, Israël, comme la plupart des démocraties, réalise un objectif national spécifique. Une autre étude menée par *Metzilah* montre que les Arabes israéliens jouissent de droits individuels et collectifs au sein d'une culture juive majoritaire.

Ruth Gavison est l'une de mes sionistes préférées car elle travaille à promouvoir le caractère juif et démocratique de l'Etat d'Israël ; car elle explique comment la majorité juive et la minorité arabe peuvent s'épanouir côte à côte en Israël ; car elle aborde des questions difficiles tout en recherchant des solutions ; car elle est une enseignante exceptionnelle ; car, à ses yeux, le sionisme permet aux Juifs de jouir de droits légitimes comme toutes les autres nations ; car elle se penche sur des questions complexes avec sagesse, honnêteté, précision et beaucoup de cœur.

*Gil Troy, professeur d'histoire à l'Université McGill à Montreal, auteur de nombreux ouvrages dont "Why I Am a Zionist: Israel, Jewish Identity and the Challenges of Today."*

*Article paru le 22 mars 2001 dans "The NY Jewish Week".*

*<http://giltroyzionism.wordpress.com>*



## LE MONDE JUIF

### Les héroïnes de la WIZO Française

En France, pendant la Deuxième Guerre Mondiale, un grand nombre de femmes travaillaient clandestinement dans des organisations diverses. Sur les 600 personnes qui y étaient actives, 240, soit 40 %, étaient des femmes.

Aucune organisation féminine juive n'existait à cette époque, à l'exception d'une section de la WIZO à Paris, dirigée par Juliette Stern, militante politique et sociale.

Quand des dizaines de milliers de Juifs prirent la fuite vers le sud de la France, une activité clandestine s'organisa de façon improvisée, grâce à des Juifs courageux, dont des femmes qui avaient toujours fait du bénévolat et qui ne manquaient pas d'initiative.



#### **Juliette Stern (1893–1963)**

Juliette Stern compte parmi le petit groupe de Juifs qui militaient à Paris. Au début des années 30, Juliette Stern se rendit en Palestine. De retour en France, elle fonda *Kadima*, un club féminin, qui dispensait des cours d'histoire juive. En 1935, ce club fusionna avec une autre petite organisation, les Femmes Juives Françaises pour la Palestine. C'est ainsi que la WIZO est née en France. Juliette Stern fut nommée directrice générale.

En janvier 1942, sous le gouvernement de Pétain, le Commissariat Général aux Questions Juives pris la décision de fermer toutes les institutions juives et de nommer l'Union Générale des Israélites de France, comme représentante de la communauté juive. Juliette Stern est nommée membre de l'Exécutif et dirige une de ses sections.

Des enfants arrêtés et emprisonnés avec leurs parents au camp de Drancy sont confiés par les Allemands à l'Union Générale des Israélites de France. Juliette Stern loge ces enfants dans des locaux appartenant à l'Union Générale des Israélites de France et les Allemands interdisent leur transfert, sous peine de déportation. 400 enfants se trouvent dans les locaux et chaque jour de nouveaux arrivent. En dépit des consignes nazies, Juliette Stern décide de confier quelques enfants à des familles et à des institutions non juives. Un réseau se met alors en place. Des Wizeennes et des assistantes sociales juives et non juives réussissent à cacher les enfants chez des gens qui exigent naturellement une rémunération. Toutes ces activités sont menées dans le plus grand des secrets et les personnes impliquées risquent chaque jour leur vie. Pour pouvoir payer les familles qui prennent soin des enfants, Juliette Stern détourne des fonds de l'Union Générale des Israélites de

France. Joseph Antignac, Secrétaire Général du Commissariat aux Affaires Juives, la suspecte.

Au printemps 1943, il contacte Heinz Röthke, Chef du Département des Questions Juives à la Gestapo, et lui demande de faire une enquête. Ce dernier ne mène aucune investigation et s'empresse d'arrêter les employés de l'Union Générale des Israélites de France, y compris Joséphine Getting, la directrice. Tous seront déportés et exterminés dans les camps.

Dès que Juliette Stern apprend la terrible nouvelle, elle rejoint la résistance juive et simule l'enlèvement des enfants qui se trouvent dans les locaux de l'Union Générale des Israélites de France. Fin juillet 1944, la Gestapo déportera les 250 enfants qui se trouvent encore dans les locaux.

Grâce aux efforts de la WIZO, plus d'un million d'enfants ont été sauvés pendant la guerre.

### **Léa Raich 1901 – 1987**

Née à Paris le 10 juin 1901, de Maurice Frimond et Sophia Rappoport, d'origine russe. Sa famille s'intègre parfaitement à leur nouveau style de vie en France.

En 1930, avec sa sœur, Léa devient membre de l'Union des Femmes Juives pour la Palestine. Yvonne Netter compte parmi les fondatrices de cette organisation, fondée en 1918 à Paris. Dotée de sections à Strasbourg et à Marseille, l'Union des Femmes Juives pour la Palestine milite pour la création d'un Foyer Juif en Palestine. C'est dans cet objectif que ses bénévoles collectent des fonds en vue de planter des arbres et financer le fonctionnement d'une école et d'une crèche en *Eretz Israel*. En 1933, Léa Raich devient Secrétaire Générale de l'Union.

En 1935, suite à l'impact exercé par Rebecca Sieff, fondatrice et Présidente de la WIZO Mondiale, l'union devint la Fédération Française de la WIZO. Une section WIZO se forme à Strasbourg et la WIZO devient l'association féminine juive française la plus importante.

Louba Fildermann est élue Présidente de WIZO France. Juliette Stern occupe les fonctions de Secrétaire Générale et Léa Raich lui sert d'assistante. Avant la guerre, Léa Raich milite pour promouvoir et développer la WIZO en France. Elle crée des sections dans tout le pays, organise des cours d'hébreu et de pensée juive, ainsi que des manifestations contre la montée du nazisme et le mandat britannique en Palestine. Quand la guerre éclate, la WIZO française est dissoute. Cependant, quelques Wizéennes continuent toujours leur travail clandestinement.

Léa Raich quitte Paris pour s'installer en province. En août 1941, elle revient avec sa famille à Paris. Juliette Stern la suit. Léa travaille à l'Union Générale des Juifs de France. Dans le cadre de son travail à la WIZO, Juliette Stern organise un réseau clandestin prenant soin d'enfants juifs. De juillet 1942 à août 1944, Léa Raich

s'occupa d'enfants dont les parents avaient été déportés dans les camps de concentration. Elle place ces enfants dans différentes familles, avec l'aide des membres de la résistance et principalement de Marie-Madeleine Fourcade qui contribue à sauver un grand nombre d'enfants juifs. Léa acquiert des qualifications d'assistante sociale. A la fin de la guerre, Léa et les anciennes dirigeantes de la WIZO vont chercher les enfants qu'elles avaient confiés aux familles et institutions non juives.

Une fois cette mission accomplie, la WIZO procéda à sa réorganisation. En 1947, Juliette Stern est élue Présidente de la WIZO Française et Léa devient Secrétaire Générale. A l'âge de cinquante ans, Léa obtient son diplôme d'assistante sociale.

Dotée de qualités exceptionnelles d'organisatrice et d'un dévouement exceptionnel, avec ses collègues, Léa travaille à la création de l'Etat d'Israël et voyage beaucoup pour promouvoir cette cause. En 1954, la WIZO Française compte environ 10,000 membres dans une centaine de sections, dont 12 au Maroc, 28 en Algérie et 6 en Tunisie. Après l'indépendance de ces pays, les Wizeennes d'Afrique du Nord qui s'installent en France contactent Léa pour poursuivre leur bénévolat au profit de la WIZO.

Léa est élue Vice Présidente du Congrès Juif Mondial. Elle exploite les services de cet organisme, ainsi que ceux du Mouvement Internationale des Mères de Familles dont elle fait partie pour faciliter l'intégration des rapatriés d'Afrique du Nord en France et favoriser l'Aliya en Israël.

Après avoir apporté son soutien à l'Etat d'Israël pendant la Guerre des Six Jours, en 1970, Léa cessa ses activités à la WIZO pour des raisons personnelles, après 23 ans de fidèles services en tant que Secrétaire Générale de la WIZO.

Yvette Fayman et Evelyn Blum lui succèdent en tant que Secrétaires Générales Adjointes. En 1964, Léa est nommée Membre Honoraire à Vie de l'Exécutif de la WIZO Mondiale. Elle disparaît le 23 avril 1987 à Paris, à l'âge de 86 ans.

### **Mila Racine (1919–1945)**

Née à Moscou le 14 septembre 1919, Mila immigre avec sa famille à Paris. Elle est active dans la jeune WIZO. Peu avant que Paris ne soit envahie par les Allemands, sa famille fuit vers le sud de la France. Simon Lévitte, directeur des Eclaireurs Israélites de France, lui fournit un travail dans un centre de documentation qu'il fonde à Moissac (Tarn et Garonne). Ce centre se trouve près des locaux appartenant aux mouvements de jeunesse. En novembre 1942, lorsque le sud de la France est occupé, le centre de documentation est transféré à Grenoble (Isère), dans la zone occupée par les Italiens. Mila Racine décide alors de s'installer à Grenoble. Le centre de documentation est dirigé par les Eclaireurs Israélites de France et le Mouvement de Jeunesse Sioniste. Quand les Allemands envahissent la zone occupée par les



Italiens en septembre 1943, un groupe de militants du Mouvement de Jeunesse Sioniste décide de faire passer clandestinement des enfants en Suisse. Mila Racine est leader du groupe.

Après de nombreuses missions menées avec succès, Mila est arrêtée le 21 octobre à la frontière suisse avec un groupe d'enfants. Mila et les enfants sont conduits dans les bureaux de la Gestapo à Annemasse. Elle réussit à dissimuler son identité juive et est déportée à Ravensbrück. Les enfants sont sauvés par la résistance.

Le 30 mars 1945, Mila Racine trouve la mort dans un bombardement aérien.

Anne-Marie Gentilly, "Léa Raich 1901 -1987", *Revue de la WIZO*,

No. 223, 1987, p. 25-28.

*The Saga of a Movement*, WIZO 1920 – 1970, publié par le Département d'Organisation & Education de la WIZO Mondiale, Tel Aviv, 1970, France, p. 47 – 65.

Dictionnaire des femmes juives en France

[www.afmeg.info/squelettes/dicofemmesjuives](http://www.afmeg.info/squelettes/dicofemmesjuives)