



Interview - Toponomastica Femminile WP 2

Activité 1 (Entretien avec les
responsables)

Développé par Upwell | Novembre 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Métadonnées de l'interview

Date de l'entretien :	11.07.2025
Nom de l'intervieweur :	Marco De Cave
Consentement à la collecte de données	oui
Remarques supplémentaires concernant l'entretien	

Rencontrez le dirigeant

Nom :	Maria Pia Ercolini
Âge :	60
Sexe :	F
Fonction et poste actuels :	Présidente
Années d'expérience professionnelle :	+35
Années dans des postes de direction :	+10
Organisation :	Toponomastica Femminile
Secteur d'activité :	Égalité des sexes et formation des administrations publiques (principalement)
Pays / Ville :	Italie, Rome
Taille de l'organisation :	☐ Micro ☐ Petite X Moyenne ☐ Grande

Contenu principal de l'entretien

Section de l'entretien	Résumé des réponses	Citations sélectionnées
Le chemin vers le leadership Moments clés, défis, valeurs	A commencé à travailler sur les questions de genre, a rejoint <i>Toponomastica Femminile</i> en 2012. Les principaux défis ont été l'adaptation à la pandémie et le développement de l'association. Valeurs : visibilité, effort collectif, croissance à long terme.	« Partant de la toponymie, où seulement 3 à 5 % des noms de rues publics rendaient hommage à des femmes, cela a été un parcours de croissance, marqué par l'engagement mais aussi par une grande satisfaction dans l'éducation au genre. » « L'un des principaux défis a été la pandémie, qui nous a obligés à repenser complètement nos activités. »
Votre approche du leadership Inclusion, prise de décision, vision	Pratique l'écoute active, encourage la participation, délègue de manière responsable. Cherche à créer des environnements où chacun peut contribuer et s'épanouir. Intègre le dialogue informel et la consultation. Vision : objectif commun, impact collectif.	« Avant de prendre une décision importante, je demande toujours l'avis des autres, même par e-mail. Je pense que chacun a quelque chose de précieux à apporter. » « Les discussions informelles sont essentielles pour instaurer un climat de confiance. »
Stratégies de changement pour des résultats durables et positifs	Encourage la collaboration et le partage des responsabilités grâce à la délégation et à la confiance. Met l'accent sur les partenariats durables, l'engagement à long terme et la continuité générationnelle. Projets conçus pour toucher un public plus large grâce aux outils en ligne et aux réseaux sociaux.	« Il y a quatorze ans, <i>Toponomastica Femminile</i> n'était que le nom d'une association ; aujourd'hui, c'est devenu une référence courante pour les administrations publiques et les organisations à but non lucratif. » « Un exemple concret est l'attention que nous accordons à la formation des nouveaux membres du conseil d'administration et des participants aux groupes de travail, afin d'assurer le renouvellement générationnel et la continuité de nos activités au fil du temps. »

Préjugés et appartenance Outils, pratiques, sensibilisation	Sensibilise et réduit les préjugés grâce à la recherche, aux publications, aux événements et à un langage inclusif. Implique les jeunes membres par le biais de stages et d'une participation active. Encourage l'écoute, la patience et la valorisation de la diversité des points de vue.	« Nous ne devons jamais nous précipiter. Il est important d'écouter sans juger et de permettre à chacun de s'exprimer à son rythme. » « Grâce à la recherche, aux publications et à l'
---	---	---

		échanges d'informations, nous mettons en lumière les histoires de femmes qui ont souvent été oubliées. »
Partager ce qui fonctionne Inspiration, exemples, outils transférables	Elle met en avant des pratiques reproductibles, mais pas d'outils précis : • Déléguer en faisant preuve de confiance et de soutien, même à ceux qui ont peu d'expérience, puis examiner et améliorer le travail de manière collaborative. • Reconnaître les contributions qui renforcent le sentiment d'appartenance et l'objectif commun. • Renforcement informel de l'esprit d'équipe, notamment par des réunions occasionnelles visant à favoriser la cohésion. • Encourager la participation des jeunes membres par le biais de stages et de projets, en leur donnant des responsabilités et des opportunités d'apprentissage. Son inspiration vient d'une observation attentive, de l'écoute de divers points de vue, de recherches en ligne et de son expérience professionnelle et personnelle accumulée, combinée à sa curiosité, son empathie et son engagement en faveur de l'inclusion.	« Déléguer en toute confiance, même à ceux qui ont peu d'expérience, apporter son soutien tout en laissant une certaine autonomie, puis examiner et améliorer le travail ensemble. » « Je reste curieuse, j'observe mon environnement et j'écoute attentivement, même les conversations informelles et sans rapport avec mon travail. »



Co-funded by
the European Union



ff4f_Interview_Upwell_Topomastica Femminile