

Rapport de stage

**Master 2 Politique internationale**  
**Parcours Développement et Aide humanitaire**

**Chargée de communication au sein du collectif 2GAP**  
**Gender and Governance Action Platform**



Sous la direction de Mme Delphine Dulong

Mai - Octobre 2021

## TABLES DES MATIÈRES

---

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>2</b>
<b>SIGLES ET ACRONYMES.....</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 1 : Analyse de l'environnement professionnel.....</b>	<b>5</b>
I.    Présentation de la structure d'accueil.....	5
II.   Tâches effectuées et compétences mobilisées.....	10
III.  Dimensions collectives de l'activité.....	17
<b>CHAPITRE 2 : Retour d'expérience et réflexion critique.....</b>	<b>20</b>
I.    2GAP, une association partagée entre ambitions et réalités.....	20
II.   Enseignements principaux du stage.....	24
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>31</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>32</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>33</b>
Annexe 1.....	33
Annexe 2.....	35
Annexe 3.....	37
Annexe 4.....	38
Annexe 5.....	39
Annexe 6.....	40
Annexe 7.....	42
Annexe 8.....	43

## INTRODUCTION

---

En faisant le choix de candidater au parcours professionnalisant de Développement et Aide humanitaire du Master 2 de Science politique, l'occasion m'a été donnée de réaliser un stage long. Soucieuse d'investir cette opportunité pour faire évoluer mais aussi affiner mes objectifs professionnels, l'étape initiale a été de mettre en pratique les savoirs acquis au cours de ma formation universitaire, après avoir suivi des semestres d'enseignement principalement théoriques. Outre l'ouverture à une certaine culture du monde du travail demeurant pour le moins inconnue, mes ambitions ont aussi tenu au fait d'être en mesure de développer une première expérience de longue durée, en tentant de me familiariser avec les outils du plaidoyer pour lequel j'éprouve un intérêt certain.

Tout en conjuguant mon attrait pour ce dernier, j'ai également développé, au cours de mes études supérieures, une appétence pour la solidarité internationale et le genre. En suivant tout d'abord un enseignement dédié à cet objet d'étude pendant mon Master 1, j'ai par la suite eu la chance de participer à un séminaire articulant la thématique du genre à celle du développement lors de mon Master 2. À cette occasion, j'ai pu approfondir mes connaissances acquises grâce à mes engagements associatifs. Faisant partie de l'association étudiante SONU<sup>1</sup> pour laquelle on m'a confié la responsabilité de l'Antenne UN Women, je réalise en parallèle un bénévolat actif auprès du Comité d'ONU Femmes France. Forte de ces expériences extra-étudiantines, ces dernières m'ont donné un aperçu du monde associatif face auquel j'ai souhaité me confronter dans un cadre inédit. J'ai donc fait le choix d'orienter mes recherches de stage en alliant mon intérêt pour les enjeux globaux et l'égalité des genres.

Souhaitant me départir de la vision idéalisante des OSC<sup>2</sup> et utiliser à bon escient la réflexion critique qui m'a été donnée et que j'ai pu laisser murir au cours de mes cinq années passées à la Sorbonne, j'ai eu pour objectif premier de réaliser une expérience en organisation non gouvernementale. En sortant de la sphère académique, j'ai idéalement recherché des opportunités de stage auprès de structures à vocation internationale et dont les missions s'articulent autour de la défense des droits des femmes et/ou des filles. Les offres qui traitent spécifiquement de ce domaine d'action étant toutefois très rares, je me suis rapidement aperçue que mes critères de recherches risquaient d'être trop restreints. Après avoir pris suffisamment de recul, j'ai par la suite élargi mon champ de recherche à la communication, incluant celle ayant vocation à influencer les décisions publiques, notamment celles des décideurs politiques. Le processus décisionnel attise en effet ma curiosité du fait de mon parcours universitaire et, plus particulièrement, des enseignements dispensés au sujet de l'action publique et de la gouvernance, aux multiples échelons que ces dernières concernent.

Après plusieurs mois de patience et de persévérance, j'ai pu débiter mon stage long auprès du collectif 2GAP – Gender and Governance Action Platform<sup>3</sup> dont les missions coïncidaient avec les préférences mentionnées ci-dessus. Cette occasion m'a de fait permis d'observer attentivement l'association qui m'a accueillie et, plus largement, de questionner sa progression en tant que structure nouvellement créée.

---

<sup>1</sup> Sorbonne pour l'Organisation des Nations Unies.

<sup>2</sup> Organisations de la société civile.

<sup>3</sup> Que nous pouvons traduire par la plateforme d'action du genre et de la gouvernance.

Ainsi, à travers la présentation et l'analyse d'une expérience au sein de 2GAP en tant que stagiaire chargée de communication, il conviendra de nous interroger quant aux conditions de développement réussi d'un collectif féminin actif récent, en veillant à rendre compte de ses succès et de ses limites.

Ayant eu la chance d'occuper ce poste pour une durée de cinq mois et demi, cette expérience formatrice m'a permis d'étudier un environnement professionnel singulier que je m'attacherai tout d'abord à restituer, tout en détaillant les tâches que j'ai pu accomplir (I), avant de proposer un retour d'expérience qui rende compte à la fois des acquis et des difficultés rencontrées (II).

---

Afin d'indiquer dans quelle mesure ce stage m'a permis d'appréhender et d'étudier l'univers associatif propre à 2GAP, il convient enfin de mentionner une remarque méthodologique préliminaire. Compte tenu de la liberté qui nous a été accordée dans le format retenu pour nos travaux, j'ai fait le choix de m'appuyer sur certains passages de la Charte du collectif.<sup>4</sup> J'ai également souhaité réaliser quelques courtes interviews avec les membres de 2GAP, notamment celles qui composent le Bureau de l'association. Nos échanges m'ont permis d'insérer quelques éléments de citations dans le présent rapport et de restituer leurs points de vue tout en illustrant mon propos réflexif, lorsque que cela a été rendu possible.

---

---

<sup>4</sup> <https://2gap.fr/wp-content/uploads/2017/06/Charte-Collectif-2GAP.pdf>

## SIGLES ET ACRONYMES

---

**2GAP** : *Gender and Governance Action Platform*

**AFD** : Agence Française de Développement

**AFP** : Agence France-Presse

**CEA** : Commission économique pour l'Afrique des Nations Unies

**CODIR / COMEX** : Comité de direction / Comité exécutif

**COFIL** : Comité de pilotage

**CSP** : Catégorie socio-professionnelle

**DGCS** : Direction Générale de la Cohésion Sociale

**FGE** : Forum Génération Égalité

**F/H** : Femmes-Hommes

**HCE** : Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

**IDEP** : Institut africain de développement économique et de planification

**MEAE** : Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

**MEDEF** : Mouvement des entreprises de France

**PFUE** : Présidence française du Conseil de l'Union européenne

**PPL** : Proposition de loi

**ONG** : Organisation non gouvernementale

**ONU** : Organisation des Nations Unies

**OSC** : Organisations de la société civile

## CHAPITRE 1 :

### Analyse de l'environnement professionnel et des activités réalisées

---

Ce chapitre a vocation à présenter le cadre du stage réalisé en décrivant en premier lieu mon environnement de travail. Cela passera tout d'abord par la présentation de la structure d'accueil, sa genèse, les missions que se donne un collectif tel que celui de 2GAP et le type de gouvernance de l'association sur le plan organisationnel. Cette première partie consistera également à faire état des multiples activités et tâches concrètes qui m'ont été confiées, des compétences que j'ai pu mobiliser, en veillant enfin à souligner les dimensions collectives présentes dans le cadre de cette expérience.

#### I. Présentation de la structure d'accueil

Cette première partie repose sur trois objectifs principaux : revenir sur la sociogenèse de 2GAP, expliquer l'objet principal de l'association puis indiquer la façon dont sa gouvernance a été pensée et structurée.

#### A) Sociogenèse de 2GAP

*« Il est aujourd'hui admis qu'aucun grand défi mondial, qu'il soit politique, économique, social, culturel ou écologique ne sera relevé sans la participation effective des femmes à la prise de décision, que ce soit dans le monde économique ou dans celui des institutions publiques. »*

[Extrait du Manifeste de 2GAP, citant António Guterres, Secrétaire général de l'ONU]

Comprendre l'initiative de 2GAP -à commencer par sa dénomination- suppose de connaître le contexte général d'émergence du collectif sur lequel il s'agira tout d'abord de s'attarder en replaçant son apparition dans un environnement sociologique plus global. Pour ce faire, il convient de souligner le caractère inégal de la place des femmes au sein des lieux de décision et de prendre conscience de l'absence d'égalité de partage dans la gouvernance. Il a été prouvé à de nombreuses reprises que les hommes occupent, à l'inverse, une place prépondérante, créant *de facto* un « *gender gap*<sup>5</sup> » dans les rapports sociaux de sexe. Le terme anglo-saxon se retrouve d'ailleurs volontairement dans le sigle du collectif, 2GAP ayant pour ambition de réduire le « *gap* », l'enjeu majeur tient au fait de parvenir à combler ce fossé persistant entre les femmes et les hommes. C'est tout l'intérêt des études de genre qui, en rappelant les rapports de pouvoir hommes-femmes qui s'exercent, expliquent également que ces derniers sont intrinsèquement liés à des rapports de domination<sup>6</sup>. Le *gender gap* se comprend donc comme étant le produit de rapports de pouvoir qui existent entre les femmes et les hommes.

---

<sup>5</sup> Expression anglo-saxonne que l'on pourrait traduire par « l'asymétrie des rapports sociaux de sexe. »

<sup>6</sup> À cet égard, un travail de distinction doit se faire entre les termes de « pouvoir » et de « domination ». Le premier désigne une relation sociale où un individu s'impose à l'autre et le contraint par une certaine coercition, tandis que le second se comprend au sens wébérien du terme qui consiste à postuler que les rapports sociaux ne sont pas établis uniquement par la force physique ; il existe également une forme d'obéissance volontaire de la part de l'individu contraint vis-à-vis de l'individu dominant.

Face à ce constat, il apparaît indéniable que les réseaux professionnels féminins et mixtes<sup>7</sup> ont un rôle essentiel à jouer. C'est dans cette perspective qu'un groupe de femmes engagées a décidé de se réunir il y a un an et demi environ et de se constituer en collectif, en rassemblant leurs réseaux respectifs afin de partager leurs atouts et leurs expériences. La plateforme 2GAP a ainsi vu le jour le 4 mars 2020 grâce à trente-sept organismes fondateurs<sup>8</sup> qui ont participé à sa création en conjuguant leurs énergies. Rejoint par une vingtaine de réseaux supplémentaires, le collectif en plein essor compte aujourd'hui plus d'une soixantaine d'organismes membres. Pour reprendre les mots de l'une des co-fondatrices du collectif :

*« Il s'agit d'œuvrer ensemble sur un point qui entraîne et conditionne tous les autres : le partage de la décision entre les femmes et les hommes qui se pose de manière systémique. »*

Nathalie PILHES, Présidente de 2GAP.

À cet égard, 2GAP partage l'avis du HCE concernant la parité qu'il considère comme un outil autant qu'une fin visant le partage égal du pouvoir de représentation et de décision, lequel constituant une exigence de justice et de démocratie.<sup>9</sup>

Ce collectif est en outre singulier car il réunit des réseaux qui agissent de manière interne au sein de secteurs traditionnellement distincts que sont celui des entreprises et celui des institutions publiques. Le choix de rassembler ces univers professionnels s'est fait délibérément ; les membres fondatrices étant collectivement animées par la volonté d'unir leurs forces pour tendre plus rapidement vers une égalité pleine et effective entre les femmes et les hommes.

Si 2GAP doit être replacé dans l'espace de la cause des femmes, le collectif se situe davantage du pôle féminin que féministe. Après les avoir interrogées, les membres du collectif se considèrent généralement comme féministes, or elles défendent essentiellement une mobilisation collective qui est davantage axée sur l'aspect professionnel de l'égalité que du côté militant. Pour reprendre leurs déclarations qui résument relativement bien le positionnement choisi, 2GAP est une structure *« active mais pas activiste »*.

Désormais constituée en association depuis le 17 novembre 2020, 2GAP par ailleurs a été pensée dès ses débuts comme une organisation à vocation internationale, la branche française n'étant que le premier chapitre de l'histoire de l'association.

## B) Rôle et vocation de l'association

*« Notre ambition est de rendre la pleine participation des femmes à la résolution des défis internationaux plus effective, visible, reconnue et motrice d'un projet de monde commun. »*

[Extrait du Manifeste de 2GAP]

<sup>7</sup> Réseaux mixtes, c'est-à-dire composés de femmes et d'hommes.

<sup>8</sup> Cf. Annexe n°4.

<sup>9</sup> « Guide de la parité : des lois pour le partage à égalité des responsabilités politiques, professionnelles et sociales. », Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2019.

Dès sa création, 2GAP a affiché des intentions claires : contribuer à accélérer la pleine participation des femmes à tous les niveaux de gouvernance des secteurs publics et privés et de faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un des socles de notre société, en veillant à ce que ces perspectives d'avenir soient pérennes et puissent être garanties pour les générations futures.

L'argumentaire de 2GAP démontre qu'au-delà du cadre de l'égalité professionnelle *stricto sensu*, la participation des femmes au processus décisionnel est un véritable enjeu de société et s'inscrit dans l'intérêt commun. En créant cette plateforme inédite, ses membres fondateurs entendent disposer d'une capacité d'échanges, d'expressions et de propositions qui soit susceptible d'avoir un effet moteur dans l'accélération de l'égalité femmes-hommes, tant dans la sphère professionnelle que dans les hauts lieux de décision et de pouvoir. Dans cette perspective, le rôle du collectif est multiple puisque 2GAP entend :

- Identifier les réseaux souhaitant avancer plus rapidement vers l'égalité F/H,
- Échanger et mutualiser les informations relatives à cette cause,
- Produire des études sur l'impact -notamment social- de la participation des femmes au processus décisionnel,
- Partager les bonnes pratiques en encourageant toute action favorisant la parité,
- Et participer à une dynamique collective vertueuse en faveur d'une gouvernance partagée, tant dans le secteur public que le privé.

Pour ce faire, 2GAP tente de faire évoluer les cadres législatifs et veille à la bonne application de ces derniers. Son rôle est d'être force de proposition auprès des institutions parlementaires, gouvernementales et *a fortiori* des pouvoirs publics agissant sur les questions relatives à l'égalité F/H. Plus largement, l'association a vocation à défendre le respect des droits des femmes car les obstacles à l'autonomisation de celles-ci sont encore nombreux.

En prenant un exemple concret de barrière existante, 2GAP rappelle qu'il est estimé à 257 ans le nombre d'années nécessaires pour parvenir à la parité économique<sup>10</sup>. Selon l'association, ce chiffre inquiétant s'explique en partie par le nombre encore nettement insuffisant de femmes présentes dans les lieux de décision. Pour pallier ce manque et rendre la participation de celles-ci à la résolution des défis contemporains plus effective, 2GAP souhaite développer un mode opératoire unique.

## **1. Une première innovation sociétale**

Avec la volonté d'agir comme une ressource au sein des organisations publiques comme privées, l'association dispose d'une méthode de travail qui porte plusieurs innovations. Parmi celles-ci, nous pouvons citer la combinaison des compétences professionnelles des nombreux membres qui la composent, faisant ainsi la force du collectif. La capacité de pouvoir vérifier les propositions faites et leur validité auprès de réseaux de 2GAP constitue un second

---

<sup>10</sup> Source : « Rapport annuel sur les inégalités femmes-hommes dans le monde », *Forum Économique Mondial*, 2020.



avantage. Ces deux éléments permettent notamment de démontrer la nécessité d'accélérer le rythme d'accession des femmes aux postes de décision.

Si nous prenons la conjoncture de ces derniers mois où la pandémie a fragilisé de nombreux systèmes économiques, il va sans dire que les pertes causées par cette crise sanitaire sans précédent nécessitent de repenser nos modes de gouvernance et notre façon d'agir. C'est ce que 2GAP tente de démontrer dans ses divers éléments de langage, en atteste la lettre ouverte que l'association a adressé au Président de la République française en mai 2020 pour l'alerter sur l'urgence de la situation. Ce temps fort a été l'occasion d'appeler notre chef d'Etat à renforcer le plan de relance national par l'introduction de l'égalité F/H comme facteur de développement et non de contrainte pour l'économie.

*« Nous savons qu'un égal accès des femmes et des hommes à la gouvernance accroît la performance des organisations et améliore la qualité de la décision publique. Si l'on souhaite accroître l'effet de levier positif des mesures prises pour surmonter la crise due à la COVID-19, il est important de mettre l'égalité F/H au cœur des politiques de relance. »*

Nathalie PILHES, Présidente de 2GAP.

2GAP ajoute également que les femmes représentent près de la moitié de l'humanité et pourtant, force est de constater qu'elles sont tenues à distance des sphères décisionnelles et que leurs droits progressent trop lentement, voire régressent, notamment en temps de crise. L'association ambitionne de faire davantage respecter les principes de justice et d'égalité, en rappelant le caractère incontestablement universel de ceux-ci.

## 2. Une seconde innovation technologique

Outre son rôle d'innovation sociétale, 2GAP porte également une dimension innovante grâce à l'utilisation de la *blockchain*<sup>11</sup>. Cet outil technologique permet de stocker et de partager des informations de manière sécurisée et indépendante à un niveau global. Il permet également d'assurer une gouvernance qui soit davantage horizontale et inclusive, matérialisant ainsi les valeurs de solidarité et d'audace chères à l'association.

### C) Structuration et gouvernance du collectif

Afin de veiller au bon fonctionnement du collectif, sa gouvernance a été soigneusement pensée, à commencer par la structuration de 2GAP qui s'organise de la manière suivante :

- Un **Comité de développement national**, qui identifie essentiellement de nouveaux réseaux associatifs français œuvrant à une démarche égalitaire avec qui 2GAP pourrait envisager de nouer de nouveaux partenariats ;

---

<sup>11</sup> Terme anglo-saxon que l'on peut traduire en français par « chaîne de blocs ».

- Un **Comité international**, qui travaille principalement sur le développement de branches à l'étranger afin d'accroître sa force de frappe à l'échelon européen et mondial, les réflexions du comité contribuent également au Laboratoire d'idées ;
- Un **Comité éditorial**, dont la mission première est de planifier l'ensemble des éléments de communication relatifs à l'association sur les plans interne et externe, mais aussi d'apporter son expertise aux deux autres Comités en les appuyant sur les tâches rédactionnelles. Ce Comité est complémentaire aux deux précédents dans le sens où ses outils de communication servent à rendre visibles les réseaux membres qui composent 2GAP, aussi bien nationaux qu'étrangers.

Ces trois Comités s'articulent de sorte qu'ils puissent travailler conjointement au développement des actions de 2GAP et permettre un suivi régulier des nombreuses activités. Il convient à présent de nous intéresser aux trois instances de gouvernance du collectif :

- **Le Bureau**

Le pilotage efficace de 2GAP tient également à la composition de son Bureau<sup>12</sup>. L'association peut ainsi compter sur : une Présidente qui s'entoure de huit Vice-Présidentes à la fois issues des secteurs public et privé mais aussi d'une Secrétaire générale, d'une Secrétaire générale adjointe ainsi que d'une Trésorière.

Le Bureau est actif et se réunit de manière régulière puisqu'il prévoit une réunion hebdomadaire. L'objectif de ces rassemblements est de faire le point sur les réalisations effectives de 2GAP et de réfléchir aux perspectives futures de l'association. Le Bureau est également chargé de préparer les réunions du Comité de Pilotage, de réaliser les décisions de celui-ci et de veiller à la bonne administration du Collectif.

*« Les membres du Bureau assurent conjointement les fonctions techniques d'animation du Collectif, de secrétaires des réunions des instances de gouvernance (Bureau, Comité de Pilotage, Assemblée Générale), de porte-paroles du Collectif, et de point de contact du Collectif avec les pouvoirs publics et autres parties prenantes. »*

[Extrait de la Charte du Collectif]

- **Le Comité de pilotage**

Constitué des réseaux fondateurs de 2GAP en qualité de membres de droit, le COPIL se réunit une fois par trimestre et a pour objectif de diriger l'action, définir la stratégie et délimiter les grandes orientations de l'association.

- **L'Assemblée générale**

Rassemblée une fois par an, la troisième et dernière instance se compose de l'ensemble des réseaux membres de 2GAP. Elle a pour mission de co-construire la stratégie, les objectifs et projets du collectif.

---

<sup>12</sup> Cf. Annexe n°3.

Il convient enfin de souligner que chaque membre de 2GAP travaille uniquement à titre bénévole. Cela signifie que le temps que chacune consacre à l'association varie en fonction des agendas respectifs, c'est-à-dire de leurs disponibilités. Cela dépend également des responsabilités qu'elles occupent sur le plan professionnel mais aussi personnel puisqu'elles sont nombreuses à exercer des fonctions de représentation de réseaux et/ou de structures associatives sur leur temps libre. L'investissement accordé à 2GAP fluctue d'une personne à l'autre, révélant ainsi le caractère limité du bénévolat, ce qui peut constituer un désavantage que j'expliciterais davantage dans la suite du présent rapport.

## **II. Tâches effectuées et compétences mobilisées**

Après m'être attachée à présenter l'organisme d'accueil au sein duquel j'ai effectué mon stage, cette seconde partie se concentrera davantage sur la variété des missions qui m'ont été confiées<sup>13</sup>, des tâches que j'ai eu l'occasion d'accomplir et des principales compétences que j'ai été amenée à mobiliser au cours de cette expérience.

Sur le plan organisationnel et compte tenu de l'étendue du calendrier des charges avec laquelle il a fallu composer, j'ai tenté de planifier un suivi des tâches, tant individuelles que collectives, dans la mesure du possible. Pour ce faire, j'ai élaboré un rétro planning comportant des indications de calendrier qui priorisent les impératifs à court, moyen et long terme pour les membres de 2GAP et moi-même. Cet outil a eu pour vocation principale de servir de tableau de bord afin d'avoir un aperçu clair des échéances et ainsi pouvoir les appréhender au mieux en respectant le programme de travail fixé.

### **A) Participation à l'ensemble des actions de communication**

Une grande part des missions réalisées dans le cadre de ce stage s'est rapportée à la communication. Je détaillerai donc en premier lieu les tâches relatives aux actions de communication externe puis je m'attacherai à décrire celles en lien avec la communication interne à l'association.

#### **1. Actions de communication externe**

Toutes les actions de cette nature ont été guidées par une volonté de valoriser les activités de 2GAP et l'image qui se rapporte à celles-ci, qu'il s'agisse de la communication digitale et graphique ou bien politique, institutionnelle et médiatique.

##### **a. Digitale et graphique**

---

<sup>13</sup> Cf. Annexe n°2.

Dès mon arrivée à 2GAP, j'ai été chargée de gérer une partie de l'administration du site web<sup>14</sup> en réalisant un rapport d'étonnement en vue d'améliorer le site en lui-même et de rendre son utilisation davantage intuitive. J'ai par la suite participé à mettre à jour le contenu en actualisant par exemple la page d'accueil ou encore en proposant d'ajouter de nouvelles rubriques et sections permettant de suivre le développement de 2GAP qui, rappelons-le, connaît une forte dynamique depuis ses débuts. L'occasion m'a aussi été donnée de reprendre des chantiers informatiques en cours, en aidant notamment à l'élaboration d'une version anglaise du site Internet pour laquelle il a essentiellement fallu effectuer des tâches de traduction. J'ai enfin pu réfléchir à une ligne éditoriale afin d'indiquer nos souhaits de publication et la fréquence de celles-ci, l'objectif étant d'enrichir le contenu existant.

Une autre mission propre à l'administration de systèmes d'information tient à la gestion de la Base Expertes de 2GAP.<sup>15</sup> Cette initiative permet de proposer à titre bénévole et non lucratif des profils vérifiés de femmes appartenant aux réseaux 2GAP dont l'expertise a été attestée. Rassemblées dans une base de données, ces femmes sont issues de champs professionnels distincts. L'objectif de la Base est d'une part, de proposer aux journalistes d'accéder à un vivier facilement mobilisable d'expertes pour nourrir des publications et/ou des émissions radio ou télévisées ; et, d'autre part, de lutter contre l'invisibilisation des femmes dans les médias. Mon travail a donc consisté à alimenter cette Base et à la mettre à jour, en recensant des profils aux domaines de compétences reconnus.

Outre son site web, les actions de communication externe de 2GAP tiennent également à sa présence sur les réseaux sociaux dont la quasi-totalité de la gestion m'a été confiée. L'animation de la communauté de 2GAP suppose en particulier de maîtriser ses réseaux, mais aussi de connaître les divers algorithmes pour être en mesure d'accroître la visibilité de l'association et ainsi développer sa notoriété. Assurer des missions de *community manager*<sup>16</sup> nécessite également d'avoir recours à un certain nombre d'outils et de logiciels de création graphique (Canva, InDesign, Photoshop) avec lesquels je n'étais que partiellement familière en débutant mon expérience.

Plus récemment, j'ai pu réfléchir à un plan de stratégie digitale pour améliorer la communication externe de l'association. Cette note de travail a notamment permis de rappeler les réseaux sociaux sur lesquels 2GAP est présente (LinkedIn<sup>17</sup>, Twitter<sup>18</sup>), de détailler leurs angles éditoriaux respectifs et d'explicitier les engagements entrepris dans ce cadre. Elle dispose également d'une chaîne YouTube<sup>19</sup> que j'ai proposé de lancer pour y recenser l'ensemble de nos productions audiovisuelles.

## b. Communication politique, institutionnelle et médiatique

Au-delà de la communication digitale et graphique, mon poste de chargée de communication m'a permis de mener des actions de communication politique et

---

<sup>14</sup> <https://2gap.fr/>

<sup>15</sup> <https://2gap.fr/nos-expertes-domaines-dexpertises/>

<sup>16</sup> Terme anglo-saxon initialement employé que l'on peut traduire par « gestionnaire de communauté ».

<sup>17</sup> <https://www.linkedin.com/company/2gap/mycompany/>

<sup>18</sup> <https://twitter.com/2gapF>

<sup>19</sup> <https://www.youtube.com/channel/UCP0ID8Akw8QEQ6QRwPGMLZg>

institutionnelle. J'ai pour cela été amenée à réaliser de nombreux supports de communication. Nous avons par exemple fait appel à une agence de publicité pour créer une [vidéo promotionnelle](#) de 2GAP en *motion design*<sup>20</sup> pour laquelle j'ai élaboré le script puis le *storyboard*<sup>21</sup>, ces deux éléments ayant servi de socle principal à la production visuelle. En rappelant les réalisations et les ambitions de l'association, cette vidéo de présentation a vocation à toucher les acteurs politiques, les cibles institutionnelles et, plus largement, l'opinion publique.

L'objectif de ce type de public visé est d'ailleurs le même pour une seconde communication d'envergure : celle d'une future newsletter à laquelle j'ai grandement contribué en proposant différentes rubriques, des éléments visuels ainsi qu'un découpage trimestriel. J'ai aussi travaillé à l'actualisation de supports tels que des brochures et autres plaquettes de présentation de 2GAP que nous transmettons à nos interlocuteurs issus des instances politiques lors de rendez-vous auprès de cabinets ministériels ou encore de nos contacts parlementaires, tous deux représentant deux types d'acteurs clés qui seront évoqués dans la suite du présent rapport.

Quant à la rédaction d'articles d'actualité et de communiqués de presse à l'instar de notre prise de position sur la situation afghane<sup>22</sup>, ces diverses publications ont également eu pour objectif d'interpeler les décideurs publics, à commencer par le gouvernement français et les organisations internationales. Les médias se faisant en outre le relais de l'opinion publique, ces contributions ont également ciblé les acteurs du journalisme. La préparation de l'ensemble des éléments mentionnés, qu'ils soient courts ou exhaustifs, a nécessité de faire appel à mes qualités rédactionnelles ainsi qu'à une certaine réflexion. Il a ainsi fallu choisir les termes adéquats dans l'élaboration de l'argumentaire de 2GAP pour lui donner le crédit nécessaire, à l'instar de la Tribune que nous avons publiée dans les colonnes du *Journal du Dimanche*<sup>23</sup>. J'ai eu la chance de prendre part au processus d'écriture puis de synthétisation de ce travail collectif. L'enjeu a été de veiller à ne pas négliger nos éléments de langage, lesquels étant essentiels pour une communication externe réussie et efficace.

Ces publications ont enfin été l'occasion d'interagir avec les journalistes où mon rôle a consisté à recueillir et qualifier leurs demandes (de partenariats essentiellement) et de préparer des éléments de réponse à leur adresser. Dans ce cadre, il est apparu impératif de leur transmettre notre dossier de presse que j'ai pris soin d'actualiser. Ce document rappelle les éléments de communication principaux à connaître au sujet de 2GAP : son manifeste, la liste des différentes responsables à contacter, celle de ses 37 organismes fondateurs ainsi qu'une série de courtes biographies des représentantes<sup>24</sup> de ses réseaux respectifs. Ce travail m'a alors permis d'améliorer ma connaissance du paysage médiatique français et des enjeux globaux auxquels cet environnement particulier se rapporte.

---

<sup>20</sup> Terme anglo-saxon initialement employé que l'on peut traduire par « graphisme animé ». Il s'agit d'une technique d'art visuel qui consiste à créer des œuvres animées en utilisant le mouvement comme principal outil graphique et artistique.

<sup>21</sup> Terme anglo-saxon initialement employé que l'on peut traduire par « scénarimage ». Il s'agit d'un plan imagé prévoyant les bases de la production visuelle future en indiquant les besoins de nature technique et artistique.

<sup>22</sup> Cf. Annexe n°7.

<sup>23</sup> <https://www.lejdd.fr/Societe/egalite-des-sexes-letat-en-panne-dexemplarite-lalerte-de-61-reseaux-professionnels-4052891>

<sup>24</sup> Cf. Annexe n°6.

## 2. Actions de communication interne

Prévoir une communication externe pour accroître la vitesse de développement d'une association est impératif, au même titre que sa communication interne, l'objectif étant de transmettre les informations clés à l'ensemble des membres et ainsi garantir une cohérence au sein de l'organisation. Une autre de mes missions en tant que stagiaire a donc été d'animer la communauté de 2GAP. J'ai par exemple été secrétaire de séance de toutes les réunions qui se sont tenues depuis mon arrivée (qu'il s'agisse de celles du bureau, du COPIL ou des différents Comités) où j'ai été chargée de rédiger l'ensemble des compte-rendus. Cela m'a permis de suivre attentivement le fruit de ces nombreux échanges et d'avoir une idée des perspectives futures de l'association.

À travers des campagnes d'*emailing*<sup>25</sup> ciblées, j'ai pu interagir avec les réseaux membres et les personnes qui les représentent pour leur faire part d'annonces importantes à relayer dans leurs cercles respectifs ou encore de partages à effectuer conjointement et massivement. J'ai par exemple pris part à des appels de fonds pour les nouveaux réseaux venant de rejoindre 2GAP. J'ai également dû effectuer des relances pour rappeler aux réseaux déjà membres du collectif de procéder au règlement de leurs cotisations annuelles lorsque nécessaire. L'ensemble de ces tâches m'a permis de développer certaines *soft skills*<sup>26</sup> que sont le sens du relationnel et la résolution de problèmes, notamment au sujet des difficultés de paiement liées à la trésorerie.

### B) Contribution au Laboratoire d'idées

Les actions de communication ayant occupé une large partie de mon activité, j'ai également contribué au Laboratoire d'idées mis en place par 2GAP depuis décembre 2020. Comme son nom l'indique, le Laboratoire a été pensé comme un *think tank* et un *do tank*, c'est-à-dire à la fois un groupe de réflexion(s) et d'action(s) opérationnelle(s).

#### 1. Élaboration de propositions à destination des décideur-euse-s

En participant à l'ensemble des réunions du Comité international qui travaille étroitement avec le Laboratoire d'idées de l'association, j'ai ainsi pu prendre part à l'élaboration de propositions concrètes qu'il conviendra d'explicitier davantage et que 2GAP entend porter, à la fois auprès des acteurs politiques du secteur public et de ceux issus du secteur privé.

##### a. Auprès des pouvoirs exécutif(s) et législatif(s)

L'une des contributions principales que j'ai pu suivre a concerné la note relative à l'Index égalité professionnelle<sup>27</sup> dans les entreprises de plus de 50 salarié-e-s en analysant

---

<sup>25</sup> Technique de marketing par courriel qui peut avoir plusieurs objectifs distincts.

<sup>26</sup> Terme anglo-saxon que l'on peut traduire par « compétences douces » pour désigner les qualités comportementales et aptitudes interpersonnelles d'un individu.

<sup>27</sup> <https://mk0q2gapfrbqa1cdrgv.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2021/05/Note-sur-lIndex-Egalite.pdf>

cet Index et en suggérant des pistes d'amélioration vis-à-vis de celui-ci. Les propositions ont consisté à demander, entre autres, de simplifier les règles relatives à la prise en compte des effectifs, comparer les salarié-e-s par métier et non par CSP jugée moins pertinente, mettre en place un indicateur de présence de femmes aux postes de direction et prévoir des sanctions lorsque cela n'est pas respecté. Enfin, le Laboratoire d'idées de 2GAP a vivement encouragé l'application de cet Index égalité professionnelle à tous les versants du secteur public. Cette dernière recommandation a d'ailleurs guidé notre démarche consistant à prendre l'attache de la Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin. Nous lui avons adressé nos propositions, en vue de les intégrer aux futures réflexions ministérielles.

Le champ d'action de 2GAP ne se limitant pas qu'aux cibles gouvernementales, l'association a poursuivi ses efforts sur le volet de l'égalité professionnelle que j'ai pu appuyer du côté des instances parlementaires. J'ai alors renforcé ma connaissance vis-à-vis des cibles que ces dernières représentent lorsque l'on a recours au plaidoyer sur ces questions cruciales.

2GAP a ainsi contribué à la proposition de loi n°4000<sup>28</sup> visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle portée par la Députée La République En Marche Marie-Pierre Rixain. En travaillant assidument sur une proposition d'amendements reprise *in extenso* par la Présidente de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, le collectif a prouvé sa méthode opérationnelle, la PPL ayant été adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale en mai dernier. Après cette première étape, un travail législatif de longue haleine s'en est suivi. J'ai alors pu interagir avec le collaborateur parlementaire de la Présidente de la Délégation aux droits des femmes du Sénat, Annick Billon, afin de convenir d'une audition au début du mois de juin. Une seconde nous a par la suite été accordée par la Commission des affaires sociales de la chambre haute qui s'est tenue quelques semaines plus tard avec la Sénatrice Les Républicains Laurence Garnier, en juillet dernier.

Ces auditions parlementaires que j'ai été chargée de préparer ont permis de renforcer nos liens avec les membres qui la composent, notamment celles qui travaillent spécifiquement sur les questions qui nous animent. Ce rapprochement avec ces délégations constitue un atout stratégique considérable pour l'impulsion que 2GAP entend donner à ses actions futures.

## b. Auprès des organisations privées

Nos rendez-vous ont également eu lieu auprès d'organisations issues du secteur privé, en atteste le Comité « Gouvernance des Entreprises » du MEDEF avec lequel nous avons pris contact et planifié une réunion de travail. Cette rencontre virtuelle avec une telle organisation patronale a été l'occasion de démontrer les bienfaits quant à l'introduction de quotas pour tous les emplois de direction et de cadres dirigeants, à l'image des COMEX et CODIR des entreprises. L'objectif principal tient au fait de développer et valoriser la présence des femmes au sein des instances décisionnelles et ainsi encourager un mode de gouvernance partagée. Ce temps d'échange a aidé à la mise en relation des membres de 2GAP avec les personnes du Comité du MEDEF traitant dudit Index ou encore des thématiques liées à la parité.

---

<sup>28</sup> [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15b4000\\_proposition-loi](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15b4000_proposition-loi)

## 2. Participation à des réunions de réflexion

Assister aux réunions menées par le Laboratoire d'idées de 2GAP a enfin été l'occasion de prendre part à différents types d'échelles de réflexion, lesquelles étant aussi intéressantes que complémentaires :

- Au niveau **national**, le Laboratoire d'idées se positionne en appui au Comité de développement national pour être en mesure d'établir une cartographie claire des réseaux français avec lesquels 2GAP pourrait s'associer prochainement.
- Au niveau **européen**, cet échelon occupe la majeure partie des réflexions du Laboratoire compte tenu de l'agenda très serré relatif à la PFUE, dès le mois de janvier 2022. L'objectif est de fixer les points sur lesquels 2GAP souhaite s'ancrer et les défendre auprès de la Présidence française pour tenter de l'influencer au mieux.
- Au niveau **international**, les réflexions du *think tank* ont permis de proposer la mise en place d'un programme de *mentoring* à venir sur lequel nous travaillons activement.

Au cours de ces réunions passionnantes, j'ai eu la chance de pouvoir être force de proposition et de bénéficier d'une écoute attentive de la part des membres du Laboratoire, mes suggestions étant considérées au même titre que celle des membres du Comité.

### C) Organisation événementielle

Le troisième type de missions qui m'a été confié concerne l'organisation événementielle. Cette dernière section regroupe tout d'abord les conférences passées que j'ai pu aider à mettre en place et traite par la suite d'un événement d'envergure qui n'a pas encore eu lieu mais pour lequel j'ai néanmoins participé à sa préparation.

#### 1. Appui à la mise en place de webinaires

Dès mon arrivée dans l'association, j'ai rapidement eu l'opportunité de prendre part à l'organisation d'événements en ligne tels que le lancement de la plateforme méditerranéenne du collectif. En effet, à l'occasion de la seconde édition du festival d'engagement citoyen Génération Égalité Voices organisé par ONU Femmes France, 2GAP a co-organisé un webinaire, aux côtés de la Fondation des Femmes de l'Euro-Méditerranée<sup>29</sup>. Les tâches qui m'ont été assignées dans ce cadre ont consisté à aider à la délimitation des sujets des deux tables rondes composant le webinaire. L'une a porté sur les obstacles et solutions pour encourager la participation des femmes aux postes de décision et l'autre a traité du rôle des réseaux comme levier de changement(s). Chargée de réaliser un compte-rendu de l'événement pour le diffuser à terme aux réseaux de l'association, j'ai recueilli les propos majeurs des invitées, ce qui a aussi été l'occasion d'analyser leurs discours respectifs.

Quelques semaines plus tard, la candidature de 2GAP a été retenue pour figurer dans l'agenda officiel du Forum Génération Égalité qui s'est clôturé à Paris. Présidé par les gouvernements français et mexicains sous la houlette d'ONU Femmes, ce Forum a représenté

---

<sup>29</sup> <https://www.euromedwomen.foundation/pg/fr>



le plus grand rassemblement international pour les droits des femmes depuis la Conférence de Beijing en 1995. Compte tenu du retentissement de ce moment et de son caractère historique, un travail particulièrement minutieux a été attendu de notre part dans la préparation du webinaire que nous avons eu l'honneur de présenter.<sup>30</sup>

À cet égard, la Présidente de 2GAP m'a rapidement demandé de co-conduire ce projet à ses côtés, exerçant de fait des responsabilités conséquentes. J'ai notamment occupé une fonction de représentation en devenant l'interlocutrice privilégiée de 2GAP auprès des équipes du MEAE quant au volet technique.

Ayant également été chargée de prendre l'attache de nos invitées d'exception ou de leurs cabinets, nous avons ainsi pu écouter les prises de parole de :

- **Sylvie Goulard**, Sous-Gouverneure de la Banque de France, ancienne Ministre des Armées et Députée européenne ;
- **Asmâa Morine-Azzouzi**, Présidente de l'Association des Réseaux Francophones de Femmes Entrepreneures (AREFEE) ;
- Ainsi que **Camélia Ntoutoume-Leclercq**, Ministre déléguée au Ministre de l'Enseignement Supérieur, de l'Education Nationale et de la Formation Civile du Gabon.

Diffusé en direct sur la plateforme du FGE, notre webinaire a bénéficié d'une audience inédite à travers le monde. Cet événement marquant donc symboliquement l'accélération de la dimension internationale de 2GAP, co-piloter ce temps fort et inspirant a été une expérience extrêmement formatrice, me demandant de faire preuve de réactivité mais aussi de discrétion. Elle m'a enfin permis de développer un sens aigu des responsabilités et a contribué à renforcer mon professionnalisme.

Qu'il s'agisse du lancement de 2GAP Méditerranée ou de la participation de notre collectif au FGE, mes missions d'appui à l'organisation d'événements virtuels ont donc généralement consisté à aider à la construction et au découpage minuté des webinaires, à contacter les intervenantes et à gérer la préparation relative à la logistique.

## 2. Préparation d'un congrès international

Le troisième événement sur lequel je travaille actuellement est prévu pour fin novembre 2021 et occupe par ailleurs la dernière partie de mon stage. Il s'agit d'un congrès international que 2GAP co-organise aux côtés de l'équipe thématique de recherche en Écosystème Entrepreneurial de CREATE.Lyon, regroupant des enseignants-chercheurs, chercheuses et doctorant.e-s de l'Université de Lyon 3. L'objectif de ce congrès consiste en premier lieu à fédérer autour de la notion de gouvernance partagée en tant que sujet transverse aux secteurs public et privé et, en second lieu, d'être en capacité de mesurer la présence des femmes au sein des lieux de pouvoir.<sup>31</sup>

Dans ce cadre, mon rôle a pour mission première d'appuyer le co-pilotage de cet événement d'envergure qui traitera principalement de l'impact de la participation des femmes

---

<sup>30</sup> Cf. Annexe n°8.1.

<sup>31</sup> Cf. Annexe n°8.2.

dans la gouvernance des organisations, publiques comme privées, notamment au sein du processus décisionnel. Mes missions concernent aussi bien la participation aux réunions préparatoires, que le soutien logistique en passant par l'aide à l'élaboration du programme et d'un plan de communication pour les jours et les semaines à venir.

### **III. Dimensions collectives de l'activité**

Après avoir présenté la structure au sein de laquelle s'est déroulée mon expérience de chargée de communication et détaillé les missions qui ont été effectuées à ce titre, il convient désormais de replacer ma position de stagiaire dans la configuration générale de 2GAP. Pour ce faire, j'évoquerai tout d'abord le rôle de coordination que j'ai assuré, puis je relaterai le suivi et l'encadrement de mes activités par mes tutrices, avant de souligner les bienfaits et les contraintes quant au fait de travailler en équipe.

#### **A) Assurer une fonction de coordination des équipes**

Les prérogatives requises par mon stage dans le cadre d'une association en plein essor m'ont demandé de travailler très étroitement avec le Bureau de 2GAP, en particulier avec ses membres les plus actives. Sur le plan de la hiérarchie et comme indiqué dans la feuille de route de mon stage<sup>32</sup>, j'ai été placée sous la responsabilité de la Présidente et des deux co-responsables du Comité communication, Ariane Bénard et Aurélie Simon, au sein duquel je me suis beaucoup investie en raison du poste que j'ai occupé. Ces trois femmes travaillent par ailleurs respectivement au Ministère de l'Intérieur, à la BNP Paribas et à la Caisse des Dépôts et occupent des responsabilités auprès du réseau d'Administration moderne, de l'Association BNP Paribas MixCity et du groupe Alter Égales. Je me suis aussi beaucoup entretenue avec la Secrétaire générale, Marie L'Hermite, et la Vice-Présidente responsable de la Base Expertes, Claire Poirson<sup>33</sup>, membres de l'Association Française des Femmes Juristes (AFFJ) et de l'*European Women Lawyers Association* (EWLA). Ces cinq femmes ont été mes principales interlocutrices durant ces derniers mois.

Toutefois, étant la seule personne à pouvoir s'investir à temps plein pour le compte de 2GAP, cette donnée non négligeable a fait que j'ai été amenée à tenir fréquemment un rôle de coordination auprès des équipes de 2GAP. Ce rôle a été bénéfique en ce qu'il m'a permis d'exercer une fonction de suivi de l'ensemble des activités de l'association et ainsi veiller à ce que celles-ci se déroulent au mieux. J'ai, d'une part, pu faire le lien régulier entre les différents comités et, d'autre part, entre les membres qui composent le Bureau. J'ai aussi pu échanger avec les correspondantes des branches internationales de 2GAP notamment méditerranéennes, ces dernières résidant pour la plupart en Arménie, au Liban et dans la région nord-africaine du Maghreb.

---

<sup>32</sup> Cf. Annexe n°1.

<sup>33</sup> Cf. Annexe n°3.

## **B) Encadrement et suivi relatif de mes activités**

Prêter une attention particulière à indiquer cette posture de coordination est utile pour pouvoir replacer les travaux réalisés par mes soins ou auxquels j'ai pris part dans un contexte qui leur est propre. Il s'agit à présent de démontrer dans quelle mesure j'ai pu bénéficier d'un encadrement de mes activités que je qualifierai de relatif.

Toute expérience de stage entamée dans un univers professionnel nécessite de prévoir un-e référent-e qui puisse assurer une fonction de tuteur-riche comme cela a été prévu lors de mon arrivée. Encadrée par les co-responsables du Comité communication mentionnées précédemment, j'ai ainsi noué une relation professionnelle avec elles qui s'est tissée en ligne, au fur et à mesure du temps. 2GAP ne disposant pas de locaux, la totalité de mon stage s'est déroulée en télétravail et je n'ai eu qu'une seule occasion de rencontrer mes tutrices en présentiel. Nous avons donc interagi par mail et eu recours à des points hebdomadaires. À la fin de la période estivale, ces rendez-vous virtuels ont été réduits à une fois par semaine, en raison d'impératifs liés à une nouvelle mission professionnelle pour l'une d'elles. La seconde ayant été en arrêt maladie à plusieurs reprises, ces moments ont provoqué une période d'absence relativement prolongée. Les aléas liés à leurs environnements de travail respectifs ont, malgré elles, eu des répercussions sur la qualité de nos échanges au quotidien, complexifiant la possibilité de rendre nos rapports fluides et surtout réguliers.

Lorsque mon stage a débuté, mes tutrices avaient par ailleurs convenu d'établir un bilan organisationnel demandant aux responsables des divers Comités de nous transmettre leurs besoins liés à l'aspect communication à chaque fin de semaine. L'objectif était qu'en début de semaine suivante, mes tutrices et moi-même puissions établir un plan de charge pour les journées à venir. Or jamais nous ne sommes parvenues à mettre en place ce mode de fonctionnement, ce qui n'a pas aidé à éclaircir les priorités à donner.

Cette configuration inédite a toutefois été bénéfique pour plusieurs raisons. Pour composer avec les disponibilités de plus en plus réduites des personnes supposées m'encadrer, j'ai n'ai eu d'autre choix que celui d'être constamment pro active et de faire preuve d'une certaine anticipation. Tout cela m'a permis de gagner en autonomie et d'adapter mon rythme de travail en fonction des différents besoins exprimés par 2GAP et ses membres.

## **C) Les bienfaits et les contraintes du (télé)travail en équipe**

L'un des atouts majeurs de 2GAP s'explique en grande partie par sa capacité à fédérer. En rassemblant plus de soixante réseaux membres, l'association se dote d'une capacité de mobilisation avérée. Les personnes qui composent 2GAP peuvent aisément rejoindre les Comités et parviennent, par la force du collectif, à fixer des axes de travail pertinents. En assistant à l'ensemble de ces rassemblements plus ou moins réguliers, j'ai décelé des avantages à travailler à plusieurs. En raison du contexte sanitaire, le format dématérialisé des réunions a par exemple permis aux unes et aux autres de se retrouver en dépit de l'éloignement géographique, les connexions allant jusqu'à dépasser les frontières nationales. Cette configuration particulière a de fait créé un effet de solidarité indéniable.

Le nombre conséquent de participantes lors de nos réunions a tout de même nécessité de faire preuve d'un certain pragmatisme, afin de ne pas s'éparpiller ni risquer de perdre du

temps précieux, ce que nous n'avons pas toujours réussi à faire. Le télétravail ayant révélé des difficultés, l'une d'elles a par exemple été la contrainte relative à l'informatique. Les problèmes de connexion et de mauvaise qualité sonore ont parfois complexifié la clarté des échanges. Sur le plan contextuel, travailler en période de crise sanitaire a également rendu plus difficile l'établissement de liens sociaux, habituellement noués sur le lieu de travail.

Ayant toutefois eu la chance de partager mon expérience aux côtés d'une deuxième stagiaire pour une durée de deux mois, cette situation -bien que temporaire- a été réellement bénéfique. Faire preuve d'un bel esprit d'équipe et de solidarité nous a notamment permis de nous épauler, d'établir une charge de travail équilibrée, d'échanger en cas de doutes ou de difficultés et de se prêter main forte, chaque fois que nécessaire. Travailler en binôme sur certains projets a représenté un véritable atout, où ma collègue et moi-même avons pu nous concerter et nous entraider en cas de difficulté. Pour optimiser au maximum nos travaux, nous avons fait le choix de recourir à un outil de travail partagé qui nous permette de stocker et de s'échanger des fichiers aisément.

Sur le plan communicationnel et *a fortiori* relationnel, nous avons procédé à des points téléphoniques réguliers au cours de la période estivale. Cette dernière étant synonyme de congés, peu de membres de 2GAP sont restées actives au cours de l'été et les interactions se sont quelque peu raréfiées. Nos échanges bilatéraux inter-stagiaires ont donc permis de créer du lien social entre nous que nous avons pu grandement apprécier.

En dépit des avantages existants quant au fait de (télé)travailler à plusieurs, les contraintes liées à ce mode de fonctionnement n'ont cependant pas pu être écartées. Ces dernières ont même été considérablement accentuées en raison du contexte lié à la COVID-19. Une telle configuration a de fait particulièrement restreint les dimensions collectives inhérentes à une expérience de stage conventionnelle, les conditions n'ayant pas pu se réaliser normalement.

Après m'être attachée à présenter l'environnement professionnel de mon activité et à décrire précisément mon quotidien de travail, il s'agit dès lors de procéder à un retour réflexif sur mon expérience.

## **CHAPITRE 2 :** **Retour d'expérience et réflexion critique**

---

Le chapitre premier de ce rapport a eu pour objectif central de faire état de mon expérience en tant que chargée de communication d'une part, en décrivant les missions que j'ai été amenée à réaliser et les compétences déployées dans ce cadre ; et, d'autre part, en replaçant ma position au sein de l'organisme d'accueil et de ses membres. À travers un retour d'expérience, ce deuxième chapitre a, quant à lui, vocation à effectuer une mise en perspective de mes réflexions qui n'ont cessé de se développer au cours de ces cinq derniers mois.

### **I. 2GAP, une association partagée entre ambitions et réalités**

Réaliser un état des réflexions consiste en premier lieu à m'intéresser à la structure au sein de laquelle j'ai effectué mon stage, en détaillant les atouts et les limites de celle-ci. Cette première partie se concentrera donc sur les enjeux politiques et stratégiques de 2GAP, en veillant à indiquer les difficultés rencontrées par l'association, avant de mentionner ses succès.

#### **A) Ambitions et objectifs fixés**

Dès sa création, 2GAP a revendiqué une certaine audace dans ses réflexions et ses actions envisagées. L'audace faisant d'ailleurs partie des valeurs clés de l'association, il s'agira de démontrer les ambitions qui l'animent en mentionnant les objectifs que ses membres se sont fixés comme horizon à atteindre collectivement. L'objectif fondamental recherché par 2GAP est de faire advenir une égalité pleine et effective, à commencer par le volet professionnel. Un état des lieux des inégalités professionnelles et économiques peut alors être aisément établi. Qu'il s'agisse des inégalités du point de vue des écarts de rémunération, des violences au travail (harcèlement, pratiques sexistes, violences sexuelles) ou encore des stéréotypes genrés qui persistent par ailleurs, tout l'enjeu réside dans le fait de parvenir à réduire considérablement ces inégalités et ces actes discriminants. Ces difficultés réduisent non seulement les perspectives de carrière des femmes mais témoignent aussi de résistances de la part de leurs homologues masculins à partager le pouvoir de décision.

Dix ans après la loi dite « Copé-Zimmerman »<sup>34</sup> et en dépit des efforts entrepris vers une tendance à la féminisation des instances de gouvernance<sup>35</sup>, force est de constater que les femmes restent minoritaires aux postes à responsabilité et se heurtent encore trop souvent à un plafond de verre, là où les hommes prédominent encore largement. Dans le cas des entreprises, elles tendent à être sous-représentées dans les COMEX et les CODIR ; alors même qu'il n'est plus à démontrer que la participation des femmes à la prise de décision a un impact majeur sur la performance des organisations et la qualité des décisions, à tous les

---

<sup>34</sup> La loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011, dite Copé-Zimmermann, pose une obligation de respecter un quota minimum de membres de chaque sexe afin d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des entreprises.

<sup>35</sup> Source : Deloitte. <https://www2.deloitte.com/fr/fr/services/consulting/human-capital/la-feminisation-des-instances-dirigeantes.html>

niveaux, dans le secteur privé comme dans le public. 2GAP s'appuie à cet égard sur l'enquête internationale Gender Scan<sup>36</sup> qui démontre que les sociétés commerciales tendant vers une mixité femmes-hommes<sup>37</sup> surperforment en indice boursier. À l'échelle mondiale, elles présentent 23% de croissance supplémentaire par rapport aux entreprises où les hommes sont sur représentés. Au niveau national, l'écart de performance se maintient à 20% dans les sociétés où la mixité est présente.

Face à ce bilan, 2GAP tient à rappeler le caractère fondamental de la participation des femmes au processus décisionnel, dans le secteur public comme dans le secteur privé, l'objectif poursuivi étant d'élaborer une société plus juste et plus durable. Renforcer les dispositifs actuels apparaît dès lors nécessaire pour garantir l'égalité professionnelle et économique femmes-hommes, à l'instar de l'utilisation des quotas assortis de sanctions. Véritable outil indispensable, l'introduction de quotas permet, selon 2GAP, d'instaurer une réelle parité au sein des instances exécutives et de direction. L'association souligne également l'importance de l'autonomisation économique des femmes en ce qu'elle constitue l'un des premiers vecteurs d'émancipation de celles-ci. Elle insiste aussi sur l'utilité de penser la réduction des inégalités bien avant l'entrée sur le marché du travail, lesquelles pouvant et devant tenter d'être résolues en amont, notamment par les actions de l'Education nationale.

Les fondatrices de 2GAP ont rapidement défendu l'importance de la participation des femmes à la prise de décision, qu'elle soit d'ordre privé ou public. Elles démontrent notamment que lorsque les femmes font partie des processus de négociation, ces derniers ont 30% plus de chance de se pérenniser.<sup>38</sup> Elles rappellent aussi que le fait de ne pouvoir bénéficier de l'ensemble des talents d'une société priverait le processus décisionnel d'un potentiel que certaines études<sup>39</sup> évaluent à plusieurs dizaines de milliards d'euros chaque année. Les inégalités de genre présentant un coût économique considérable, il est crucial de faire bouger les lignes et c'est ce que 2GAP souhaite encourager.

*« La bonne décision -publique notamment- est celle qui rencontre les intérêts du corps social mixte. (...) Il s'agit de veiller à ce que la décision soit co-élaborée avec la mixité des regards. Il faut donc souligner l'importance de partager cette décision pour répondre aux attentes du corps social en tant que question démocratique de fond. »*

Nathalie PILHES, Présidente de 2GAP.

Avoir un groupe décisionnel mixte permet dès lors de penser à 360 degrés et d'agir en conséquence. Le corps social étant en moyenne constitué de 50% d'hommes et de 50% de femmes, les réponses à apporter à cet enjeu ne peuvent se faire qu'en multipliant les regards. C'est d'ailleurs l'essence même de la création de 2GAP. En développant une approche transversale et opérationnelle, ses réseaux membres féminins et mixtes aspirent à valoriser l'accès des femmes aux postes de décision.

---

<sup>36</sup> [https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/Donnees\\_presentation3112016\\_VF2.pdf](https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/Donnees_presentation3112016_VF2.pdf)

<sup>37</sup> Celles comprenant entre 40 et 60% de femmes ou d'hommes.

<sup>38</sup> Source : ONU Femmes, octobre 2020.

<sup>39</sup> En atteste le travail réalisé par la sociologue Lucile Peytavin qui chiffre « Le coût de la virilité » à 95 milliards d'euros par an, révélant les conséquences économiques générées par la surreprésentation masculine. Source : [https://www.huffingtonpost.fr/entry/la-virilite-a-un-cout-et-cette-historienne-la-calculer\\_fr\\_603e4552c5b601179ec09966](https://www.huffingtonpost.fr/entry/la-virilite-a-un-cout-et-cette-historienne-la-calculer_fr_603e4552c5b601179ec09966)

Pour ce faire, il s'agit de démontrer que ces organismes sont sources de compétence en ce qu'ils nourrissent des réflexions pertinentes et apportent des solutions concrètes, le tout en vue d'améliorer la construction et la mise en œuvre des politiques publiques. Dans la perception mise en avant par 2GAP, les réseaux permettent également de rassembler les univers professionnels, de partager des expériences, de proposer une expertise ainsi qu'une connaissance fine du terrain. En somme, ils représentent de véritables atouts pour toutes et tous dans la co-construction de solutions pérennes.

## **B) Difficultés rencontrées**

Outre l'identification des nombreuses aspirations qui guident la démarche entreprise par 2GAP pour atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus, il est fondamental d'avoir aussi conscience des difficultés auxquelles l'association est quotidiennement confrontée.

### **1. Financières et logistiques**

Le premier type de difficulté majeur concerne le volet financier. Il convient pour cela d'expliquer le mode de fonctionnement auquel 2GAP a recours pour bénéficier de fonds, aussi modestes soient-ils. L'association ne dispose effectivement pas de ressources propres et dépend en grande partie des contributions financières de ses membres s'élevant à 100-300€ par réseau au maximum. Son potentiel économique est relativement limité du fait du faible montant des cotisations annuelles insuffisantes demandées aux réseaux faisant partie de 2GAP. Sa marge de manœuvre financière repose donc sur une base fragile car trop restreinte, et ce d'autant plus lorsque les réseaux membres ne procèdent pas au règlement de leurs adhésions. Ce schéma s'étant produit à plusieurs reprises durant mon stage, j'ai dû procéder à de nombreuses relances pour demander aux réseaux concernés de régulariser leur situation au plus vite. 2GAP peut également compter sur les adhésions individuelles de certaines personnes qui composent l'association, mais ces dernières sont avant tout symboliques et sont loin de représenter une part conséquente des ressources financières de l'association.

Le volet logistique étant intrinsèquement lié aux capacités financières en raison de l'impératif de disposer de fonds suffisants pour pouvoir mener à bien certains projets, ce manque a conduit 2GAP à effectuer des demandes de subventions auprès de différentes structures. Elle a ainsi obtenu un financement de la part de la banque publique d'investissement Bpifrance, à la condition que cette somme soit allouée à la réalisation d'un projet défini. L'association attend un deuxième financement à venir de la part de la DGCS.

2GAP a également tenté de répondre à un appel à projets de l'AFD, en proposant de renforcer le *leadership* des femmes, contribuer à accélérer leur pleine participation à tous les niveaux de gouvernance et s'appuyer sur l'opérationnalité des réseaux professionnels féminins. Ce projet international s'inscrit dans le cadre d'un partenariat avec la Commission économique pour l'Afrique des Nations Unies, notamment auprès de l'IDEP qui fonctionne comme un programme de la CEA. Cette démarche ayant été entamée il y a déjà plusieurs mois de cela, la situation semble bloquer du côté de la CEA, ce qui complique le processus et la possibilité que le projet puisse voir le jour.

Je me suis par ailleurs en partie appuyée sur le contenu des séminaires auxquels j'ai assisté au premier semestre du Master 2. Parmi les enseignements suivis qui m'ont précisément aidée sur ce point, les cours portant sur le système international de l'aide et sur le financement de l'aide internationale m'ont été utiles pour appréhender au mieux les enjeux relatifs aux impératifs financiers.

## 2. Du point de vue des ressources humaines

Le second type de difficultés principales a concerné les complications liées aux ressources humaines de 2GAP. Pour rappel, aucune membre ne travaille à temps plein pour pouvoir se consacrer en profondeur aux missions de 2GAP, à l'exception de la personne chargée de communication. Outre les stagiaires, l'ensemble des personnes qui composent 2GAP réalisent donc une forme de bénévolat, plus ou moins actif. Leur implication varie selon la fonction qu'elles occupent. La Présidente étant par exemple extrêmement investie, dévouée et fédératrice, sa mobilisation enthousiasmante a généralement eu pour effet d'entraîner celle des autres, décuplant *de facto* la vitesse de développement de l'association.

Les membres ne peuvent néanmoins pas toutes consacrer le même temps d'investissement à 2GAP en raison de leurs impératifs respectifs. Cette variable est non négligeable puisqu'elle complique, voire freine parfois la réalisation des objectifs fixés, les membres ne pouvant s'impliquer autant qu'elles le souhaiteraient, faute de temps. Ainsi, il est arrivé fréquemment que plusieurs d'entre elles me sollicitent de façon unilatérale pour me demander de leur fournir des informations déjà transmises au préalable. Il a donc fallu gérer ces demandes pressantes en évitant de créer de quelconques litiges. Ces requêtes sont arrivées en parallèle de mes autres missions que j'ai dû traiter sans que cela n'altère ma productivité. J'ai pour cela dû apprendre à (ré)organiser mes journées de travail, parfois au dernier moment, ce qui n'a pas toujours été aisé. La méthodologie de travail inculquée à la Sorbonne m'a, à cet égard, été d'une grande utilité pour résoudre certaines situations complexes. C'est en partie grâce à cela que j'ai pu être en mesure de répondre à toutes les exigences de la manière la plus efficace qui soit, en faisant preuve d'une certaine rigueur et d'une rapidité d'exécution.

### C) Succès du collectif 2GAP

Faire état des difficultés que j'ai pu identifier au cours de mon expérience longue ne doit pas occulter pour autant les réalisations de 2GAP sur lesquelles il s'agit à présent de nous pencher. Je mentionnerai en premier lieu ses succès à l'échelle nationale, avant de m'intéresser aux éléments qui témoignent d'une certaine réussite internationale.

Depuis sa création, 2GAP n'a eu de cesse de croître.<sup>40</sup> En s'attachant à promouvoir l'égalité F/H comme véritable enjeu transversal, l'association a pris une série de rendez-vous en cabinets ministériels, afin de se présenter ainsi que sa feuille de route. 2GAP sait puiser dans l'immense champ de compétences constitué grâce à la force collective de ses réseaux membres pour développer un mode opératoire qui lui est propre. L'association est alors en capacité de formuler des propositions validées juridiquement et formellement, dont la

---

<sup>40</sup> Cf. Annexe n°5.



faisabilité est vérifiée par les retours terrains de ses réseaux professionnels. C'est ce double atout qui a par exemple permis à 2GAP d'adresser des propositions de rédactions et d'amendements et ainsi de contribuer à enrichir la PPL visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Grâce à son expertise, 2GAP prouve qu'elle agit comme une ressource, tant pour les entreprises que pour les instances publiques mais également médiatiques.

En affirmant sa prise de position dans le cadre de la PPL portée par la Députée M.-P. Rixain, l'association a bénéficié d'un certain écho médiatique, en atteste l'intérêt que notre Tribune a suscité le 19 juin dernier. Après avoir été publiée dans le *Journal du Dimanche* sous l'intitulé suivant : « Égalité des sexes : l'Etat en panne d'exemplarité »<sup>41</sup>, notre contribution collective a fait l'objet d'une dépêche de l'AFP qui a, à son tour, été reprise par plusieurs médias audiovisuels tels que *BFM Business* et *Radio Classique*, par des magazines économiques et/ou d'actualité comme *Capital*, *Challenges* et *l'Express* ou encore des quotidiens d'information générale, dont le lectorat est aussi étendu que varié tels que *Le Figaro*, *Ouest-France* et *20 Minutes*. Cette médiatisation a eu l'effet d'un coup de projecteur pour 2GAP. Cela lui a notamment permis de mettre en avant sa Base Expertes et de prendre contact avec différents groupes de presse et d'autres structures journalistiques. Ces interactions ont débouché sur la signature de trois partenariats avec *France Médias Monde*, *20 Minutes* et *Alliancy*. Trois autres sont en passe d'être conclus prochainement avec le Groupe *M6*, *Radio France* et *Radio Classique*.

Cette reconnaissance va jusqu'à dépasser les frontières. Le partenariat qui a permis à 2GAP de prendre part à l'étude Gender Scan<sup>42</sup> en témoigne. La mise en place de plateformes 2GAP sur le pourtour méditerranéen n'est que le premier jalon de son développement international, l'association ayant des pistes qui ne demandent qu'à être explorées au Canada et en Australie. Enfin, au-delà d'avoir eu le privilège de prendre part à l'agenda du Forum Génération Égalité lors d'un webinaire début juillet, 2GAP a été identifiée par ONU Femmes comme porteur d'engagements au sein de l'une des coalitions du FGE intitulée « Mouvements et leadership féministes ».<sup>43</sup> L'ensemble de ces opportunités révèle un certain crédit accordé à 2GAP, tant en France qu'à l'étranger, et ce malgré son caractère récent.

Née à l'aube de la pandémie en mars 2020, soit quelques jours avant le premier confinement français, 2GAP est parvenue à se hisser *ex nihilo* sur la scène concurrentielle des organismes associatifs engagés pour l'égalité F/H. En moins d'un an et demi, elle a réussi à faire reconnaître son expertise auprès d'acteurs et d'actrices clés. Elle a surtout démontré, par ses capacités d'adaptation et de résilience indéniables, qu'elle était capable de se développer et ce en dépit du contexte sanitaire.

## II. Enseignements principaux du stage

Tout au long de mon expérience, j'ai tâché d'adopter une démarche réflexive me permettant d'être en mesure d'identifier les points forts et les points faibles de mon activité qu'il convient à présent d'évoquer. Cette deuxième partie sera l'occasion d'évoquer les

---

<sup>41</sup> <https://www.lejdd.fr/Societe/egalite-des-sexes-letat-en-panne-dexemplarite-lalerte-de-61-reseaux-professionnels-4052891>

<sup>42</sup> <https://www.genderscan.org/>

<sup>43</sup> <https://forum.generationequality.org/fr/coalitions-daction>

principaux enseignements retirés mais aussi les limites perçues à l'occasion de ce stage. Une fois ce travail de distinction réalisé, je mentionnerai enfin quelques modestes pistes de réflexion afin d'améliorer la démarche entreprise par 2GAP, pour qu'elle soit davantage en cohérence avec les nécessités sociétales contemporaines. L'objectif est qu'elle parvienne, à terme, à s'institutionnaliser durablement pour ainsi se faire une place dans le paysage associatif français et *a fortiori* international.

## **A) Acquis obtenus & apprentissages reçus**

La réalisation de mes différentes missions m'a permis d'acquérir certaines compétences d'ordre théorique mais aussi technico-pratique sur lesquelles nous nous attarderons dans un premier temps. J'ai également pu retirer des apprentissages sur le plan personnel que je m'attacherai à expliquer dans un second temps.

### **1. Sur les plans technique et pratique**

Faire partie d'une association en plein essor suppose de maîtriser des compétences à la fois théoriques et pratiques. L'un des prérequis de mon expérience en tant que chargée de communication a été de procéder à un travail méticuleux dans la présence à développer sur les réseaux sociaux, puis à la maintenir à un niveau conséquent pour ne pas risquer de perdre l'audience dont 2GAP bénéficie. La prise de contact auprès des acteurs et actrices politiques a également représenté un apprentissage dans la façon de m'adresser à ces personnes ou à leurs équipes en prenant soin de respecter certaines dispositions protocolaires.

La Présidente de 2GAP m'a par exemple demandé d'écrire à l'ensemble des Président.e-s de région pour leur faire part de la sensibilité qu'éprouve l'association vis-à-vis des collectivités territoriales. Cette occasion m'a appris à construire un argumentaire qui soit adapté au public visé. Qu'il s'agisse de la composition des équipes et des dispositifs de ressources humaines internes à l'organisation ou de l'élaboration de politiques publiques qui intègrent la dimension de genre sur le plan externe, j'ai tenté de démontrer quel rôle ces entités disposent en matière d'égalité F/H. J'ai alors souligné le fait que les compétences des régions peuvent se prêter à la pleine intégration de ces enjeux, telle qu'en matière de développement économique, de formation professionnelle ou encore du travail à mener auprès des lycées.

Au-delà de l'apprentissage méthodique des éléments de langage à ajuster en fonction de nos interlocuteurs et interlocutrices externes, je peux aussi mentionner la rédaction de multiples compte-rendus internes à 2GAP. Cette tâche m'a demandé d'affiner mon esprit de synthèse afin d'être en mesure d'organiser un propos qui soit clair, lisible et succinct, en sélectionnant les interventions les plus pertinentes de chaque réunion.

J'ai aussi pu découvrir de nouveaux outils sur le plan pratique, à commencer par l'utilisation de la *blockchain* avec laquelle je n'étais pas du tout au fait. Je suis parvenue à développer des acquis concernant l'administration du site web de 2GAP, en me familiarisant avec des fonctionnalités et des manipulations techniques que je ne connaissais pas non plus. Disposant déjà des bases du logiciel Canva, j'ai pu approfondir son utilisation tout en développant ma créativité dans la réalisation de nos nombreux supports graphiques.

## 2. Sur le plan personnel

Ce stage long m'a également apporté sur le plan personnel pour plusieurs raisons qu'il convient d'expliciter. La première a été la richesse des échanges internes à 2GAP, où l'occasion m'a été donnée d'interagir régulièrement avec des femmes hautement qualifiées. La complémentarité de leurs expertises atteste de l'environnement de travail stimulant dont j'ai bénéficié sur le plan intellectuel, 2GAP étant une véritable caisse de résonance qui rassemble des profils aux compétences variées. En écoutant les témoignages de plusieurs membres de 2GAP, j'ai aussi pris la mesure de ce qu'implique de tenter de mener à bien une carrière professionnelle en tant que femme. Nos échanges ont ainsi été l'occasion de prendre davantage conscience des obstacles auxquels je risque d'être confrontée ; sexisme ordinaire, syndrome de l'imposteur et homogamie ne constituent que quelques exemples de freins à l'épanouissement d'une vie professionnelle active. Ces interactions m'ont également apporté des perspectives quant à ma vie future. Les membres du Bureau ayant à cœur d'encourager les échanges inter générationnels, elles souhaitent en effet suivre l'évolution de mon parcours et m'aider à répondre au(x) challenge(s) que constitue l'intégration au monde professionnel.

Mon expérience m'a aussi permis d'appréhender le volet propre à l'égalité professionnelle ainsi qu'au *leadership* féminin et, plus largement, au secteur associatif. J'ai également eu un aperçu du métier de chargé-e de communication dont la contribution est véritablement motrice dans le développement d'une structure nouvelle. Cet environnement de travail a d'ailleurs renforcé certaines *soft skills* telles que le sens du relationnel, de l'écoute, de la discrétion et des responsabilités. J'ai aussi dû faire preuve d'un certain dynamisme. Mon esprit d'équipe et mes capacités d'adaptation ont en outre été des qualités humaines et personnelles qui se sont avérées fort utiles tout au long du stage. Je tiens également à ajouter que j'ai pu bénéficier, dans l'ensemble de mes activités, d'une grande liberté d'organisation. S'agissant d'une première expérience longue, la pleine confiance que les membres de 2GAP m'ont accordée dans l'entreprise de mes divers travaux a été très encourageante à mes yeux.

### B) Limites identifiées

Il est également nécessaire d'opérer un retour réflexif quant aux limites que j'ai pu identifier au cours de mon expérience, qu'il s'agisse de la restitution des biais inhérents au collectif, de la divergence de points de vue ou de ce que j'ai pu considérer comme étant des points d'achoppement à titre personnel.

#### 1. Paradoxes et biais constatés

Replacer 2GAP dans un contexte socioculturel est essentiel si l'on souhaite adopter un positionnement critique constructif vis-à-vis de l'association. Les observations à ce sujet révèlent qu'une culture de l'entre-soi se dessine, où règne une socialisation secondaire qui incorpore un certain habitus<sup>44</sup>. L'association étant composée de femmes issues de milieux

---

<sup>44</sup> Notion sociologique qui désigne un « système subjectif mais non individuel de structures intériorisées, schèmes communs de perception, de conception et d'action » (Pierre Bourdieu, 1980, 94-101.)

principalement aisés, elles sont détentrices de capitaux sociaux et économiques conséquents, occupant des postes à responsabilités dans leurs univers professionnels respectifs. Comme expliqué précédemment, 2GAP est un collectif davantage féminin que féministe et il se situe plutôt dans la ligne d'un courant féministe universaliste que l'on qualifierait de blanc et de bourgeois. Face à ce constat, les causes défendues par ses membres ne s'en tiennent presque exclusivement qu'à l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes.

En raison du caractère exceptionnellement brûlant de l'actualité internationale, 2GAP a cependant décidé de s'engager récemment en faveur de la condition des femmes afghanes. La récente prise de pouvoir des Talibans en Afghanistan a toutefois suscité un *momentum* qu'il faut garder à l'esprit pour mieux saisir la volonté de 2GAP d'agir concrètement. Ce souhait s'est notamment illustré à travers un communiqué de presse publié en août dernier. La posture adoptée par 2GAP dans cette publication a consisté à appeler le gouvernement français et, à plus vaste échelle, les dirigeants européens, voire internationaux, à accorder le droit d'asile aux femmes et à leurs familles qui souhaitent fuir leur pays.

La prise de conscience recherchée se ressent d'ailleurs dans les propos de l'une des membres de 2GAP, particulièrement sensible à la cause de la protection des Afghanes :

*« La réalité du terrain, on la connaît bien hélas, Twitter n'en est qu'un infime relai : notre objectif n'est pas être dans la réalité opérationnelle de nos États, des troupes militaires américaines ou de l'OTAN, mais de faire entendre notre voix pour qu'ils la prennent en compte dans la mesure du possible et aussi pour éveiller les consciences. »*

Claire POIRSON, Vice-Présidente 2GAP.

À l'exception de la situation afghane qui a bénéficié d'une médiatisation considérable dont 2GAP a d'ailleurs tenté de se saisir, il n'y a pas eu de prise de position affirmée du collectif sur d'autres sujets relatifs aux formes d'injustices et de discriminations liés à la défense des droits des femmes. Cette dimension restreinte dans l'argumentaire défendu peut, malgré lui, porter préjudice à la cause globale, la défense commune d'un ensemble de problématiques contribuant plus efficacement à tendre vers une égalité des genres que de manière unilatérale.

La démarche de 2GAP réside dans un choix stratégique consistant à garder un discours consensuel. Une attention particulière est dès lors portée au vocabulaire employé. Préférer le terme de *mixité* à celui de *parité* est un exemple de choix de langage pour être accepté par la majorité des cibles à qui l'association s'adresse, puisque la parité exige qu'un organisme soit composé d'une moitié d'hommes et d'une moitié de femmes, tandis que la mixité fait référence à un seuil inférieur à celui des 50%. Cette volonté conduit également 2GAP à employer l'expression de *gouvernance partagée*, l'adjectif renvoyant à la notion de partage mais ne précisant pas la part dont il serait question.

*« Notre féminisme est un humanisme universaliste et pragmatique. Notre éthique est celle du respect de la parole donnée. Notre but : une réelle mixité et l'établissement de l'égalité femme-homme pour une gouvernance partagée. »*

Tatiana F.-Salomon, Co-Présidente de l'association #JamaisSansElles,

Déclaration reprise par 2GAP sur ses réseaux sociaux.

Cette déclaration témoigne parfaitement de la ligne défendue par 2GAP dans ses actions animées par une démarche de recherche de consensus qui occulte un large pan de la cause féministe qu'est celui de l'intersectionnalité<sup>45</sup>. Cette notion témoigne de la réflexion engagée au sein des sciences sociales quant à la façon dont s'articulent les rapports de genre, de classe, mais aussi ethniques.

Un autre biais majeur dans la posture adoptée par 2GAP tient au fait qu'elle met en avant un raisonnement pouvant être questionné lorsqu'elle s'exprime sur son *modus operandi* qu'elle juge inédit et exportable à l'étranger.

*« Son mode opératoire est duplicable [à l'international] puisqu'il s'adapte à la configuration spécifique de chaque pays, c'est pour cette raison qu'on propose à tous les réseaux féminins de partager ce mode de fonctionnement efficace. »*

Anne Durez, responsable du Comité international de 2GAP.

Ce point de vue se risque à une mauvaise interprétation qui consisterait à dire que 2GAP s'érigerait en modèle occidental à suivre. Il convient de rappeler que le mode opératoire de la branche nationale d'une association ne peut s'appliquer dans n'importe quel environnement étranger ; le développement du mode opératoire évoluant en fonction de variables singulières à chaque configuration, dont certaines peuvent même nous échapper.

## **2. Divergences d'opinion et points d'achoppement**

Compte tenu des éléments mentionnés ci-dessus, mon expérience de stage a pu générer certaines frustrations. D'un point de vue militant, j'ai par moment eu le sentiment de manquer de marge de manœuvre. En suggérant des idées à ma responsable, ma tutrice m'a parfois confié qu'elle préférerait éviter les termes revendicatifs tels que celui de « lutte », craignant que 2GAP soit identifiée comme une association au positionnement radical. Elle m'a adressé la même remarque quand je lui ai proposé une création visuelle comportant un élément graphique symbolisant un poing levé, redoutant qu'il suscite des réactions négatives.

Au-delà de cette remarque liée à mes engagements personnels, j'ai par moment rencontré des situations de stress nécessitant de travailler dans l'urgence, à l'instar des délais très serrés imposés par le MEAE dans la préparation de notre webinaire pour le FGE. Ayant rapidement été à la manœuvre de l'événement, le pilotage de ce projet a impliqué des responsabilités que j'ai par ailleurs dû assumer au tout début de mon stage, ne disposant que de quelques jours d'expérience seulement. Malgré cette lourde tâche que j'ai tenté d'aborder au mieux, je suis parvenue à gérer cette organisation événementielle en parallèle de mes autres prérogatives. L'accumulation des missions demandées s'est parfois réalisée dans un environnement anxiogène où j'ai appris à faire preuve de sang-froid pour ne pas me laisser

---

<sup>45</sup> En définissant ce terme, la juriste féministe américaine Kimberlé Williams Crenshaw s'est attachée à expliquer comment penser et dire l'articulation qui persiste entre différentes formes de discrimination, en fonction du genre, de l'origine ethnique ou encore de notre position dans l'espace social. Pensée comme un cadre paradigmatique, l'intersectionnalité permet de parler de cette intrication. Elle développe ainsi une approche spatialisée de ce que sont les rapports de domination. Cette configuration permet d'établir une grille de lecture des inégalités au sein des rapports sociaux qui soit multidimensionnelle.

gagner par l'émotion liée à l'actualité. Cela a particulièrement été le cas au moment où les Talibans ont pris Kaboul et où j'ai été prise d'un sentiment d'impuissance au moment d'entamer la rédaction de notre communiqué de presse dont j'ai eu la charge.

Outre l'anxiété générée par ce moment éprouvant émotionnellement, les autres inconvénients que j'ai pu identifier concernent le cadre de mon travail *stricto sensu*. N'ayant pu bénéficier que d'un point hebdomadaire de trente minutes avec ma tutrice dernièrement, j'ai dû trouver des alternatives et réfléchir à la mise en œuvre de solutions concrètes pour résoudre les problèmes rencontrés sans avoir à solliciter ma responsable. Il m'est arrivé de me retrouver dans des impasses où la prise d'initiatives m'a permis de débloquer la situation.

Je n'ai par ailleurs pas pu participer à l'élaboration de conférences de presse ni d'ateliers pratiques prévus dans le descriptif initial de mon stage, ces possibilités s'étant complexifiées en raison de la crise sanitaire qui a nettement perturbé la tenue d'événements en présentiel. À l'inverse, certaines des activités effectuées ont dépassé ce qui était indiqué dans la feuille de route originelle, telles que le recrutement de la personne supposée me remplacer au poste de stagiaire. Ce constat s'explique en grande partie par la taille relativement réduite de la structure de 2GAP. Cette configuration particulière m'a conduite à occuper des fonctions qui ne m'étaient, au départ, pas assignées et à réaliser des missions qui n'auraient initialement pas dû m'être confiées.

### **C) Pistes d'amélioration envisagées**

Après la phase d'identification des biais que peut avoir l'association, cette dernière section a vocation à proposer de modestes pistes de réflexion et d'amélioration afin de pallier les limites précédemment identifiées. Pour que les propositions envisagées puissent être légitimes et réalisables, il convient de partir du postulat fictif que le collectif 2GAP disposerait de toutes les ressources dont il a idéalement besoin pour se développer et s'enrichir à tous les niveaux d'analyse.

Le manque de moyens financiers de 2GAP est propre à la petite structure associative qu'elle incarne, dont l'existence remonte à un an et demi à peine. Face à cette première difficulté majeure, l'un des points de départ des pistes d'amélioration pourrait être d'augmenter les cotisations annuelles des réseaux membres mais aussi de réussir à se faire octroyer des subventions et financements plus conséquents. Pour cela, il faudrait répondre à des appels de fonds d'institutions richement dotées sur le plan financier.

Un autre obstacle qui tend à faire défaut à l'association est son manque de coordination. Ce dernier résulte en grande partie des processus de concertation et de rédaction particulièrement chronophages, où la plupart des membres occupent des responsabilités extérieures à 2GAP et ne disposent pas du temps nécessaire pour prendre efficacement part aux échanges internes au collectif. Le renforcement de l'articulation entre les différentes entités qui composent 2GAP, en particulier la coordination entre ses trois Comités, permettrait un gain de temps considérable, que ce soit du point de vue du partage de réflexions à la mise en œuvre de ses actions futures.

Sur le volet communication, l'association pourrait développer de nouveaux outils innovants tels qu'un guide pour l'égalité femmes-hommes qui viendrait par ailleurs

parfaitement compléter le programme de *mentoring* proposé par le Comité international. Le guide s'adresserait en priorité aux jeunes femmes diplômées, soit le même public-cible recherché dans le cadre du programme de mentorat. L'utilité d'une telle contribution consisterait d'une part, à alerter les jeunes actives sur le fait que les inégalités de genre se jouent dès le début d'une carrière professionnelle ; et, d'autre part, d'encourager le *leadership* féminin cher à 2GAP. Pensée comme une synthèse entre une infographie et une note de plaidoyer, ce format serait adapté à la réalité professionnelle contemporaine et intéresserait d'ailleurs les entreprises dont la responsabilité est engagée sur ces questions. L'association contribuerait de fait à faire circuler l'information et le partage de bonnes pratiques quant à ces problématiques éminemment actuelles.

Enfin, l'approche binaire consistant à ne traiter que de l'égalité F/H contribue à occulter d'autres dimensions notamment présentes dans les études de genre. Pallier ce biais épistémologique consisterait en premier lieu à déconstruire certains aspects traités par 2GAP qui tendent à invisibiliser certaines franges de la population. L'association étant un réseau davantage actif qu'activiste, le fait de développer une approche qui encourage la réalisation d'actions directes permettrait de renforcer son positionnement associatif. Actuellement animée par une mobilisation de nature plus professionnelle qu'idéologique, cela n'enlève pas pour autant sa dimension collective. Incontournable de par la capacité de 2GAP à fédérer une soixantaine de réseaux membres, son action collective a toutefois tendance à trop se focaliser sur le sommet de la hiérarchie sociale et pas suffisamment sur sa base, pourtant essentielle.

Une fois cet état des lieux réalisé, il convient de souligner le manque d'intersectionnalité qui transparait clairement dans ce présent rapport. Le collectif s'attachant essentiellement à promouvoir des femmes diplômées et hautement qualifiées, il exclut *de facto* d'autres catégories professionnelles moins élevées. Pourtant, ces dernières sont toutes aussi concernées par les problématiques d'inégalités et de discriminations, voire davantage. 2GAP aurait donc à y gagner en choisissant d'entamer une démarche qui soit davantage inclusive et intersectionnelle. Cela lui permettrait en outre d'élargir le scope de son champ d'action, de veiller à intégrer un maximum de personnes dans ses réalisations et, ainsi, d'aller plus loin dans les ambitions qu'elle porte pour les mois et années à venir.

## CONCLUSION

---

L'un des objectifs premiers de ce stage a tenu à la mise en pratique des savoirs acquis au cours de ma formation universitaire. À cet égard, j'ai pu mobiliser les éléments de cours du séminaire de Genre et Développement. En faisant par exemple état des avancées qui se produisent, des phénomènes de *backlash*<sup>46</sup> s'observent dans les rapports sociaux de sexe. Face à ce constat, il s'agit de garder à l'esprit que l'égalité est loin d'être gagnée et que la gouvernance et le partage de la décision demeurent des sujets sociétaux centraux. Il y a alors un réel travail d'éveil des consciences mais aussi de conviction à réaliser, en raison de fortes résistances qui nécessitent de faire preuve de lucidité face à des enjeux systémiques.

Souhaitant investir ce stage du mieux possible, cette première expérience longue au sein d'une organisation associative qui n'a qu'un an et demi d'existence s'est avérée formatrice et enrichissante. Elle a constitué un véritable apprentissage qui m'a permis de prendre conscience du développement de 2GAP au cours de ces cinq derniers mois. La diversité des missions qui m'ont été confiées a représenté un atout considérable, faisant de la polyvalence et de la capacité d'adaptation les deux compétences clés pour réaliser efficacement l'ensemble des tâches que j'ai eues à traiter.

La complémentarité des expertises liée à la structure hybride de 2GAP faisant interagir des personnes respectivement issues des secteurs public et privé est aussi marquante. L'avantage d'agir ensemble sur les questions portées par l'association institue une dynamique commune forte, bien plus conséquente que si chaque réseau membre agissait de manière unilatérale. Il est clair que 2GAP est transverse et qu'elle réunit. L'unicité qui la caractérise est donc une richesse dont il faut savoir tirer profit, en intégrant plusieurs points d'amélioration. Le prochain objectif réside dès lors dans la nécessité de pallier les limites identifiées dans ce rapport sur différents aspects, principalement d'ordre financier et humain, et de combler les éventuels biais cognitifs pour que l'association soit davantage opérationnelle.

Ce stage m'a également fait réaliser à quel point la communication, interne et externe, est vectrice de croissance dans le lancement d'une nouvelle structure. Dans le cas de 2GAP, ce canal l'aide grandement à gagner en visibilité et en notoriété, en tentant de l'insérer dans les paysages médiatique et institutionnel actuels. L'enjeu d'un développement réussi tient d'une part, au fait de parvenir à s'intégrer au niveau national, l'égalité F/H étant déclarée comme la « grande cause » du quinquennat présidentiel ; et, d'autre part, à l'échelon international, où un calendrier s'impose et avec lequel 2GAP doit régulièrement composer.

Ayant eu la chance de pouvoir prendre part à ce processus d'impulsion à multi-niveaux, cette expérience en tant que chargée de communication auprès de 2GAP a été une aventure dynamisante qui m'a enfin permis de préciser mes perspectives professionnelles. Convaincue que les années à venir s'avèreront décisives dans la conquête de l'égalité de genre et que la communication d'influence constitue un levier d'action essentiel à la réalisation de cet objectif, ce moment charnière me conforte dans ma volonté de me rapprocher du champ d'action propre au plaidoyer et à ses outils complémentaires. Déterminée à approfondir mon implication dans la solidarité internationale, l'amélioration de la condition des femmes et la promotion de l'égalité de genre, ce stage m'a aidée à préparer les fondations d'un avenir professionnel que j'aimerais voir s'organiser autour de ces thématiques qui me passionnent.

---

<sup>46</sup> Terme anglo-saxon que l'on peut traduire en français par « contrecoup ».



## BIBLIOGRAPHIE

---

### Rapports

- « Guide de la parité : des lois pour le partage à égalité des responsabilités politiques, professionnelles et sociales. », *Haut Conseil à l'Égalité*, 2019. Disponible sur :  
< [https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_parite-maj-v-longue-2019-v3bis.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_parite-maj-v-longue-2019-v3bis.pdf) >
- « La parité dans le secteur public : des avancées réelles mais lentes, un levier de transformation à saisir », *Haut Conseil à l'Égalité*, avril 2020. Disponible sur :  
< <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/actualites/article/parite-dans-le-secteur-public-un-levier-de-transformation-a-saisir> >

### Articles scientifiques

- « Prismes féministes. Qu'est-ce que l'intersectionnalité ? », *L'Homme & la Société*, vol. 176-177, no. 2-3, 2010, p. 65a
- Toé, Mamadou. « Diversité du genre et gouvernance des entreprises. Les déterminants endogènes », *Revue française de gestion*, vol. 238, no. 1, 2014, p. 153-178.

### Article de presse

- « Pas d'autres choix que d'offrir l'asile sans conditions : Jaoui, Despentès, Duflo... Elles s'engagent pour les femmes afghanes », *Le Parisien*, Christine Mateus, 20 août 2021. Disponible sur :  
< <https://www.leparisien.fr/sentinelles/pas-dautre-choix-que-doffrir-lasile-sans-conditions-agnes-jaoui-virginie-despentès-salome-lelouch-elles-sengagent-pour-les-femmes-afghanes-20-08-2021-OS5LK6WAZNGMDHQPBV527YMNLA.php> >

## ANNEXES

---

### Annexe 1 – Feuille de route du stage (fiche de poste)



#### **Offre de Stage Chargé-e de communication**

**La branche française de l'association mondiale 2 GAP** (Gender and Governance Action Platform), qui rassemble de nombreux réseaux féminins et mixtes des secteurs public et privé engagés dans l'égalité professionnelle Femme/Homme et pour une gouvernance partagée, **recherche son/sa chargé-e de communication.**

Sous la responsabilité de la Présidente de l'Association 2GAP et des 2 co-responsables du comité communication, la/le stagiaire participera activement à toutes les activités de l'association, en particulier la communication, l'organisation d'événements, le suivi du laboratoire d'idées, la gestion de la base d'Expertes, etc. Elle/il travaillera également étroitement avec le bureau et les correspondants des branches internationales de 2GAP.

Nous recherchons idéalement un-e candidat-e pour **six mois**.

#### **Descriptif des missions**

##### Communication digitale / graphique et institutionnelle

- Administration du site internet (mises à jour du contenu, statistiques, etc.)
- Mise à jour de la base expertes 2GAP
- Traitement des demandes des journalistes : recueil et qualification des demandes, préparation des éléments de réponse
- Animation de la communauté 2GAP
- Animation des réseaux sociaux de l'association 2GAP
- Réalisation de divers supports de communication (vidéos promotionnelles, newsletter trimestrielle, plaquettes, présentations diverses, écriture d'articles, rédaction de communiqués de presse...)
- Campagnes d'emailing
- Participation aux réunions des différents comités et rédaction de compte rendus
- Connaissance d'outils (Indesign, Photoshop, suite Office)



### Événementiel

- Appui à l'organisation d'ateliers et de conférences
- Appui à l'organisation de petits déjeuners/conférences de presse

### Laboratoire d'idées

- Appui à l'élaboration des propositions pour le gouvernement et le parlement

### Base Expertes

- Appui à l'élaboration de la base
- Gestion des demandes de partenariats avec les médias

### **Profil :**

De formation supérieure minimum Bac+4 au sein d'une grande école de communication (CELSA, EFAP) ou de Sciences Po, vous justifiez d'une première expérience de stage et maîtrisez les réseaux sociaux. La communication institutionnelle ou politique auprès de décideurs publics ou des médias vous anime.

- Méthodique et rigoureux-se, vous possédez d'excellentes qualités rédactionnelles et relationnelles.
- Réactif-ve, vous êtes capable d'anticiper, d'être force de proposition.
- Vous avez une bonne connaissance des enjeux et des acteurs de la diversité et de l'environnement journalistique qui s'y rapporte.
- Vous maîtrisez l'anglais.

Envie de candidater ? Envoyez votre CV et Lettre de motivation à [communication@2gap.fr](mailto:communication@2gap.fr)

## Annexe 2 – Journal de bord

### Journal de bord – Stage 2GAP

#### Thématiques principales traitées en tant que chargée de communication :

- Communication digitale / graphique / politique et institutionnelle
- Organisation événementielle
- Contribution au laboratoire d'idées
- Élaboration de la Base Expertes

#### Tâches effectuées

- **Mai**
    - Rapport d'étonnement à propos du site web de 2GAP (chantiers en cours)
    - Lancement de la plateforme 2GAP Méditerranée lors du festival d'ONU Femmes France
    - Rédaction d'un script pour la vidéo promotionnelle de 2GAP en Motion Design
  - **Juin**
    - Préparation d'éléments de langage (EDL) pour la Tribune du *JDD* « L'Etat en panne d'exemplarité : les femmes des secteurs privé et public solidaires. » (Publiée le 19/06).
    - Aide à la préparation d'EDL pour la PPL portée par M.-P. Rixain visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes
    - Organisation d'un plan de communication #GénérationÉgalité dans le cadre de la participation de 2GAP à la 6<sup>e</sup> coalition d'action établie par ONU Femmes pour le FGE
    - Organisation événementielle : Préparation du webinaire de 2GAP dans le cadre du FGE
      - Prise de contact avec les panélistes : cabinet ministériel gabonais, Banque de France et Association des réseaux francophones de femmes entrepreneures.
      - Interactions quotidiennes avec les équipes techniques du MEAE.
      - Identification des axes de la table ronde + Panification du déroulé minuté
      - Préparation de la communication de l'événement
    - Préparation d'un draft pour répondre à la proposition de l'Élysée de réaliser un portage associatif pour la création d'une plateforme visant à recenser les projets portés par des femmes qui pourraient bénéficier d'une récompense
  - **Juillet**
    - Préparation d'une note de gouvernance 2GAP (fonctionnement interne et externe)
    - Proposition d'une ligne éditoriale pour une newsletter trimestrielle future
    - Aide à la construction d'une stratégie digitale (calendrier éditorial, etc.)
    - Aide à la création d'une version anglaise du site web
    - Auditions parlementaires : organisation de la communication (interne et externe)
      - 1<sup>ère</sup> audition devant la DDF du Sénat (le 2/06)
      - 2<sup>e</sup> audition devant la Commission des affaires sociales du Sénat (le 21/07)
- Aide à la préparation des deux auditions : réponse au questionnaire du Sénat (propositions d'amendements) + actualisation des propositions de 2GAP (par rapport à la PPL Rixain)
- Rédaction de courriers à destination du Sénat + de l'exécutif dans ce cadre

- **Août**
  - Note de synthèse sur la stratégie du laboratoire d'idées
  - Appui au lancement d'un compte Instagram à venir pour 2GAP (créations visuelles)
  - Actualisation des documents supports (brochure / plaquette de présentation de 2GAP, dossier de presse, etc.)
- **Septembre**
  - Rédaction de communiqués de presse sur la situation afghane (en français et anglais)
  - Rédaction de courriers à destination des Président·e·s de région
  - Identifier les études / dossiers / rapports sur des sujets éclairants que 2GAP soutient
  - Note de propositions de 2GAP transmise au Sénat dans le cadre de la PPL Rixain
- **Octobre**
  - Organisation événementielle :
    - Préparation d'un congrès international (sur la place des femmes dans la gouvernance, et les obstacles concernant ces enjeux) co-organisé avec l'équipe de recherche de CREATE.Lyon (réunions préparatoires, communication, etc.)
    - Préparation d'un webinaire sur la situation des femmes afghanes
  - Partenariat avec Grandes Écoles au Féminin (GEF) : projet d'une charte mixité
  - Appui au recrutement d'un·e futur·e stagiaire (trier les candidatures, fixer entretiens)
- **Occasionnellement**
  - Appui au développement de partenariats futurs (réunions avec la Direction Générale des Entreprises et la commission gouvernance des entreprises du MEDEF)
  - Échanges avec les membres des réseaux membres de 2GAP à l'étranger (Arménie, Liban, Maroc, Tunisie)
- **Tous les mois**
  - Rédaction d'articles (principalement en lien avec l'actualité française et internationale) pour alimenter le site web de 2GAP et ses réseaux sociaux
  - Campagnes d'emailing et d'appels de fonds à destination des membres de 2GAP
  - Aide au développement de partenariat médias (relations presse)
- **Toutes les semaines**
  - Rédactions de CR pour toutes les réunions (bureau hebdomadaire, comité éditorial communication, comité international et laboratoire d'idées principalement)
  - Création puis alimentation d'un tableau de bord : suivi des tâches, indications de calendrier à respecter, etc.

### Tâches à venir

- Préparation d'une rencontre entre des membres du bureau de 2GAP et la Directrice générale adjointe de la Commission européenne en charge de la communication
- Contacter les candidat·e·s à la présidentielle dans la préparation des assises des réseaux professionnelles féminines que 2GAP souhaite organiser
- Participation aux réunions de travail pluriannuelles des coalitions d'action du FGE

## Annexe 3 – Organigramme de 2GAP

**Membres du bureau** 1



Nathalie PILHES  
Présidente

Marie L'HERMITE  
Secrétaire générale

Aurélie SIMON  
Secrétaire générale adjointe

Agnès BRICARD  
Trésorière

### Organigramme de l'association 2GAP



Ariane BENARD      Françoise BELET      Sonya DJEMNI-WAGNER      Catherine LADOUSSE 2







Claire POIRSON      Marie-Christine MAHEAS      Françoise DEROLEZ      Anne-Sophie PANSERI

### Organigramme Vice-Présidentes 2GAP



3

**Comité développement national      Comité international      Comité éditorial communication**



Marie-Christine MAHEAS      Marie L'HERMITE      Anne DUREZ      Ariane BENARD      Aurélie SIMON

### Organigramme Responsables des Comités



#### **Annexe 4 – Liste des organismes fondateurs**

Le Collectif 2GAP a été créé par les associations et réseaux suivants (« Organismes Fondateurs ») :

- Administration moderne
- Alliance pour la Mixité en Entreprise (AME)
- Alter Egales, réseau mixité du groupe Caisse des Dépôts
- Association BNP Paribas Mixcity
- Association des administrateurs territoriaux (AATF)
- Association Française des Femmes Juristes » (AFFJ)
- Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (AFDESRI)
- Avec les Femmes de la Défense
- Business Professional Women France (BPW)
- Cercle InterElles
- Cultur'Elles
- ENA 50-50
- European Network for Women in Leadership (WIL Europe)
- European Women Lawyers Association (EWLA).
- Fédération des femmes administrateurs (FFA)
- Femmes chefs d'entreprises (FCE)
- Femmes chef d'entreprises Monde (FCEM)
- Femmes de Bercy
- Femmes de l'Intérieur
- Femmes de Justice
- Femmes de Loi, Femmes d'Exception
- Femmes des services du Premier ministre
- Femmes des Outre-mers<sup>47</sup>
- Femmes et Diplomatie
- Femmes Huissiers de justice de France
- Femmes Ingénieurs
- Financi'Elles
- Grandes écoles au féminin (GEF)
- La Cour au féminin
- Observatoire de la Mixité.
- Pluri'Elles
- Prenons la Une !
- Professional Women Network Paris (PWN)
- Réseau des Femmes d'Aquitaine
- ScPo-Femmes et Société by SciencesPo Alumni
- SNCF au Féminin
- TalentuElles

---

<sup>47</sup> Ce réseau n'existe désormais plus et a fusionné avec le réseau Femmes de l'Intérieur.

## **NOS DATES CLÉS**

5

- ☑ **4 mars 2020** : Lancement de la **branche française** du collectif 2GAP par 37 **réseaux professionnels** féminins et mixtes des **secteurs public** et **privé**
- ☑ **26 mai 2020** : **Lettre ouverte au Président de la République** parue dans le quotidien **Ouest-France** afin de construire un **monde plus juste** et **durable**
- ☑ **Juillet – Octobre 2020** : Série de **rendez-vous en cabinets ministériels** pour présenter 2GAP, ses propositions et sa feuille de route
- ☑ **Octobre 2020** : Lancement d'études et de partenariats universitaires sur la gouvernance partagée - Partenariat avec **GENDER SCAN**
- ☑ **17 novembre 2020** : Constitution de 2GAP en **association**
- ☑ **Décembre 2020** : Constitution du **laboratoire d'idées** 2GAP
- ☑ **Février 2021** : Lancement de la **base d'Expertes** 2GAP et de **2GAP Afrique**
- ☑ **Mai 2021** : Identification de 2GAP comme **porteur d'engagements** de la coalition d'action "**Mouvements féministes et leadership**" du Forum Génération Égalité
- ☑ **Juin 2021** : Lancement de **2GAP Méditerranée** - Parution d'une **Tribune** "Égalité des sexes. L'État en panne d'exemplarité" dans le **Journal du Dimanche - Partenariats** sur l'accès à la **base d'expertes 2GAP** conclus avec **France Médias Monde, 20 Minutes** et **Alliancy** - **Entretien** avec Madame la Députée **Céline Calvez**, en charge du rapport sur la **place des femmes dans les médias**
- ☑ **Juillet 2021** : Lancement de **2GAP Monde** dans le cadre du **Forum Génération Égalité** organisé par **ONU Femmes** de mars à juillet 2021

**Actions en cours** : **Auditions** de 2GAP à l'**Assemblée nationale** et au **Sénat** dans le cadre de la proposition de loi visant à **accélérer l'égalité économique et professionnelle** et **contributions** de 2GAP notamment relatives à l'**instauration de quotas** dans les **instances dirigeantes** ainsi que sur **l'application du dispositif de l'Index égalité professionnelle au secteur public**

**Aujourd'hui, 2GAP c'est 61 réseaux membres :**

- ✓ **37 réseaux** professionnels fondateurs
- ✓ **24 réseaux** professionnels adhérents
- ✓ Plus de **500 000 membres engagé-e-s**

**Au calendrier de 2GAP pour fin 2021 :**

- Développement de **propositions** auprès du **Gouvernement** et du **Parlement**
- Réalisation d'**études** sur des sujets tels que le **leadership au féminin** et la **gouvernance partagée femmes-hommes**.
- Co-pilotage d'un **congrès international** sur **l'impact de la participation des femmes à la prise de décision** dans les **organisations** prévu en novembre
- Valorisation des **Expertes** de nos réseaux 2GAP **dans les médias**
- Développement d'un **outil technologique innovant** de gouvernance avec l'utilisation de la **blockchain**





## Annexe 6 – Extraits du dossier de presse de 2GAP (biographies des représentantes)



### BIO EXPRESS

## RESEAUX FONDATEURS EN FRANCE



#### ADMINISTRATION MODERNE



**Nathalie PILHES** préside Administration moderne (association interministérielle des femmes hautes-fonctionnaires). Elle a une carrière interministérielle, centrée sur l'international, les questions de sécurité, de gouvernance publique et d'égalité femmes-hommes. Elle a écrit en 2012 un ouvrage intitulé « *Femmes-hommes : enfin l'égalité ?* » à destination des pouvoirs publics pour proposer une politique publique globale sur l'égalité femmes-hommes en 111 propositions concrètes.



**Isabelle GOUGENHEIM**, administratrice de l'association Administration moderne, est en charge de l'interconnexion entre les réseaux du secteur public et du secteur privé. Elle est administratrice générale des Finances, membre de Femmes de Bercy, et préside l'association IDEAS (gouvernance des associations et fondations).



#### ALLIANCE POUR LA MIXITE EN ENTREPRISE (AME)



Présidente d'Alliance pour la Mixité en Entreprise (AME), **Corinne HARDY** est une manager disposant d'une solide expérience en stratégie et en optimisation d'entreprise. Ses nombreuses compétences lui permettent notamment de concevoir, mettre en œuvre et améliorer des outils de leadership au niveau mondial. Son objectif est de transformer l'entreprise et de stimuler la valeur commerciale de celle-ci.



#### ALTER EGALES, RESEAU MIXITE DU GROUPE CAISSE DES DEPOTS



Ses multiples compétences en financements, participations, risques de crédit, amènent **Virginie CHAPRON DU JEU** à être nommée Directrice des finances du Groupe Caisse des Dépôts, membre du Comité exécutif en 2016. Convaincue dans ses différentes fonctions que la mixité et la diversité sont sources de création et de développement, elle porte la voix du réseau au plus haut niveau du Groupe depuis 2018.



#### ASSOCIATION BNP PARIBAS MixCITY



**Ariane BÉNARD MECHLER** est entrée chez BNP Paribas en 1999 et elle travaille au sein de la Direction de l'Engagement dans l'équipe en charge du Volontariat Groupe en tant que Responsable des pôles jeunesse et femmes, depuis 2019. Engagée au sein de BNP Paribas MixCity depuis 2016, elle est co-Présidente en 2019. Elle a été également membre de la Financi'Elles où elle a co-dirigé le comité communication. Enfin, elle a été plusieurs années marraine dans l'association NQT (Nos Quartiers ont des Talents) et plus récemment investie dans l'Institut de l'Engagement.



**Isabelle GUITTARD-LOSAY** - Directrice des Relations institutionnelles de BNP Paribas Personal Finance, son périmètre s'est élargi à la Direction de l'Engagement France. Ces deux postes sont rattachés à la Direction Générale. Très engagée sur les questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, elle est co-présidente de l'Association BNP Paribas MixCity.



#### ASSOCIATION DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX (AATF)



**Françoise BELET**. Déléguée Nationale de l'AATF à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Administratrice territoriale, sociologue et angliciste. Experte en innovation managériale et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Intervenant auprès de l'ENA (Leadership au féminin en Éthiopie, Modernisation des Ressources Humaines en Arménie) et du CNFPT (« Femmes, osez la Direction générale », Université d'été de l'innovation « Créer un Campus des Cadres »).



#### ASSOCIATION FRANÇAISE DES FEMMES JURISTES



**Marie L'HERMITE** est Vice-Présidente de l'Association Française des Femmes Juristes (AFFJ). Avocate, elle a commencé sa carrière comme juriste d'entreprise en Allemagne puis en France au sein de groupes internationaux dans les secteurs des télécommunications puis de l'énergie/finance.



#### ASSOCIATION POUR LES FEMMES DIRIGEANTES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION (AFDESRI)



Présidente de l'AFDESRI depuis 2017, **Sophie BÉJEAN** est titulaire d'un doctorat de sciences économiques. Elle a présidé l'université de Bourgogne entre 2007 et 2012, a été faite Chevalier de la Légion d'honneur en 2012 et a présidé les conseils d'administration de Campus France, du CNOUS, et le Comité STRANES. Rectrice de l'Académie de Strasbourg en 2016, elle est devenue Rectrice de la Grande région Académique Occitanie et de l'Académie de Montpellier en 2020.



#### AVEC LES FEMMES DE LA DEFENSE



Présidente de l'association Avec les Femmes de la Défense, **Marion BUCHET** est entrée dans l'Armée de l'Air en 2001 comme pilote de chasse. Elle a principalement volé sur Mirage F1, Mirage 2000 et Alphajet et a participé aux opérations Épervier, Serpentair et Chammal. Elle est également administratrice de la CARAC. Elle est titulaire d'une maîtrise en psychologie et d'un master en administration des entreprises délivré par HEC, la *London School of Economics* et l'Université de New York. Marion est Chevalier de la Légion d'honneur et décorée de la croix de la Valeur militaire.

## **Annexe 7 – Communiqué de presse sur la situation afghane**



### **Soutenons les Femmes Afghanes et Agissons**

Les vies et les droits humains les plus élémentaires sont menacés en Afghanistan. Notre association 2GAP (Gender and Governance Action Platform), très attachée aux droits fondamentaux et soucieuse de la place des femmes dans la société, souhaite s'associer aux diverses ONG et associations agissant en faveur de la protection du peuple afghan et apporter son expertise opérationnelle.

Il est urgent d'agir. Les vies des femmes et plus particulièrement de celles exerçant des professions à responsabilité, du secteur privé comme du secteur public ou une activité culturelle et artistique sont lourdement menacées. Nous pensons notamment aux femmes journalistes, activistes, médecins, juges, avocates, militantes féministes, enseignantes, artistes, entrepreneures, salariées, fonctionnaires, personnalités politiques et tant d'autres dont nous saluons le courage.

Conscientes que, malgré leurs propos lénifiants, les Talibans ne comptent pas associer les femmes à une quelconque forme de gouvernance, nous voyons en cette situation de crise géopolitique un obstacle majeur à la reconstruction du pays en tant que nation et à la stabilité de la région. La gouvernance partagée constitue l'essence même de 2GAP. Nous savons, comme le réaffirme le Conseil de sécurité de l'ONU depuis plus de 20 ans, avec la résolution 1325, que la participation des femmes aux processus de négociation et de résolution de conflit, a un impact direct sur la durabilité des accords de paix. Leur participation augmente de 35% la probabilité que l'accord dure au moins 15 ans. Les femmes sont donc des actrices incontournables pour la construction d'une paix durable.

En outre, 2GAP défend l'autonomisation des femmes, en particulier par le travail, vecteur d'émancipation incontesté. Le droit de travailler ne peut être légitimement ôté aux femmes comme celui, pour les filles, d'avoir accès à l'école et à l'université.

Le Forum Génération Égalité s'étant par ailleurs achevé il y a un mois à peine, gardons à l'esprit les engagements pris à cette occasion par nos gouvernements. Face au règne taliban, le positionnement de la communauté internationale doit être guidé par ce rassemblement mondial et historique. En encourageant la diplomatie féministe, celle-ci ne doit pas perdre de vue les enjeux relatifs à une exigence forte de politique étrangère, qui concerne plus de la moitié de l'humanité : « Femmes, paix et sécurité ».

Parmi les cinq conditions énoncées par le Ministre de l'Europe et des Affaires étrangères J.-Y. Le Drian dans le *Journal du Dimanche*, nous retenons la mise en place d'un gouvernement de transition ainsi que le respect des droits fondamentaux et prioritairement ceux des femmes. Or aucune de ces conditions exigées par la France n'a été pour l'instant mise en œuvre. Le pouvoir des Talibans ne peut donc pas être reconnu légitimement.

Alors que le Conseil de sécurité de l'ONU est unanime sur trois défis à relever (terrorisme, anticipation des mouvements de population et stabilité régionale), la protection des femmes et de leurs droits n'est pas mentionnée. Il est pourtant crucial, conformément à la résolution 1325, de faire entendre leurs voix.

A cet égard, 2GAP appelle le gouvernement français et l'ensemble de la Communauté Internationale à agir derechef pour protéger et sécuriser femmes et filles n'ayant pas d'autre choix que celui de fuir leur pays mais également d'assurer le respect des droits fondamentaux des femmes en Afghanistan. À défaut, outre le refus de reconnaissance internationale du régime taliban, des sanctions internationales devront être prises.

Il en va de notre devoir de solidarité internationale. Il en va de notre humanité et de nos devoirs de citoyens-ne-s du monde de ne pas accepter la situation en Afghanistan.

Soyez assuré-e-s que le collectif 2GAP Monde mettra toute son expertise au service de cette cause universelle.

N'hésitez pas à nous saisir de toutes informations ou projets pouvant contribuer à ces objectifs.

## **Annexe 8 – Invitations aux événements de 2GAP**

### *Annexe 8.1 - Invitation au webinaire dans le cadre de l'agenda du Forum Génération Égalité*



### *Annexe 8.2 – Invitation au congrès international co-organisé avec CREATE.Lyon*



### *Annexe 8.3 – Invitation au webinaire sur la situation des femmes afghanes*

