



# Etude d'impacts du projet SMA du réseau Engagé·e·s & Déterminé·e·s (2010-2020)

*466 EEI E&D*

RAPPORT FINAL – JUIN 2021

NOEMIE DO LINH, KLARA HELLEBRANDOVA ET ARNAUD LAABAN (EVAL4CHANGE)

REALISATION : AVRIL 2020 - JUIN 2021

## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	3
Pourquoi une étude d'impacts ? .....	3
Comment s'y est-on pris ? .....	4
<b>ANALYSE DES IMPACTS</b> .....	7
IMPACT SUR LES PARCOURS D'ENGAGEMENT DES JEUNES .....	8
IMPACT SUR LES PROJETS ACCOMPAGNES ET LES ASSOCIATIONS MEMBRES D'E&D .....	19
IMPACT SUR LA CONSOLIDATION D'E&D COMME RESEAU ET ORGANISATION .....	30
IMPACT SUR LA PLACE DE LA JEUNESSE DANS LES POLITIQUES DE SI ET LES POSITIONNEMENTS DES OSI .....	39
IMPACT SUR LA PRISE EN COMPTE DU SYSTEME DE GENRE ET DE SES EFFETS .....	47
IMPACT SUR LES RELATIONS INTERCULTURELLES ET L'APPROCHE DECOLONIALE DES INITIATIVES DE SOLIDARITE INTERNATIONALE DES JEUNES.....	56
<b>CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS GENERALES</b> .....	66
CONCLUSIONS.....	66
Parcours d'engagement des jeunes.....	69
Projets accompagnés et associations membres .....	70
Consolidation d'E&D comme réseau et association .....	70
Place de la jeunesse dans la Solidarité Internationale.....	71
Système de genre et ses effets .....	71
Relations interculturelles et diversité .....	72
RECOMMANDATIONS .....	73
Pour aller plus loin .....	78
Annexe 1 - Bibliographie .....	78
Annexe 2 - Acronymes .....	79
Annexe 3 – Résultats des enquêtes en ligne .....	80
Annexe 4 – Note de cadrage.....	80
Annexe 5 – Note sur la typologie des profils membres d'E&D.....	80
Annexe 6 – Listes des personnes et organisations interviewées.....	80

# INTRODUCTION

## POURQUOI UNE ETUDE D'IMPACTS ?

Créée en 1993, E&D est une association nationale de solidarité internationale et d'éducation populaire animant un réseau d'associations d'étudiant·e·s et de jeunes qui cherchent à créer des liens de solidarité à l'échelle internationale. Elle est composée d'associations déclarées de loi 1901, dirigées par des jeunes et/ou des étudiant·e·s qui ont choisi d'agir en réseau. E&D est ouverte à l'ensemble des organisations de jeunes et/ou d'étudiant·e·s qui se reconnaissent dans la charte d'E&D.

Après une reconfiguration de son projet au début des années 2010, E&D a déposé un projet de structuration du milieu associatif auprès de la Division des Organisations de la Société Civile (DPA-OSC) de l'AFD qui lui a accordé son soutien. L'année 2021 marque la fin d'un cycle de 3 projets triennaux de structuration du milieu associatif et d'ECSI ainsi que le début souhaité d'un nouveau cycle accompagné de la finalisation de son dispositif de suivi-évaluation opérationnel à partir de 2020.

Le cycle des 9 dernières années a été marqué par une transformation importante de l'association, en témoignent le processus qui a mené à l'adoption d'un nouveau projet associatif, le changement de nom, ainsi que la systématisation de l'écriture inclusive comme reflet des valeurs et de l'identité de l'association. Pour clore ce cycle, E&D a lancé une étude d'impacts confiée aux consultant·e·s Noémie Do Linh, Klara Hellebrandova et Arnaud Laaban, et qui bénéficie du soutien financier et méthodologique du F3E. Celle-ci poursuit plusieurs objectifs :

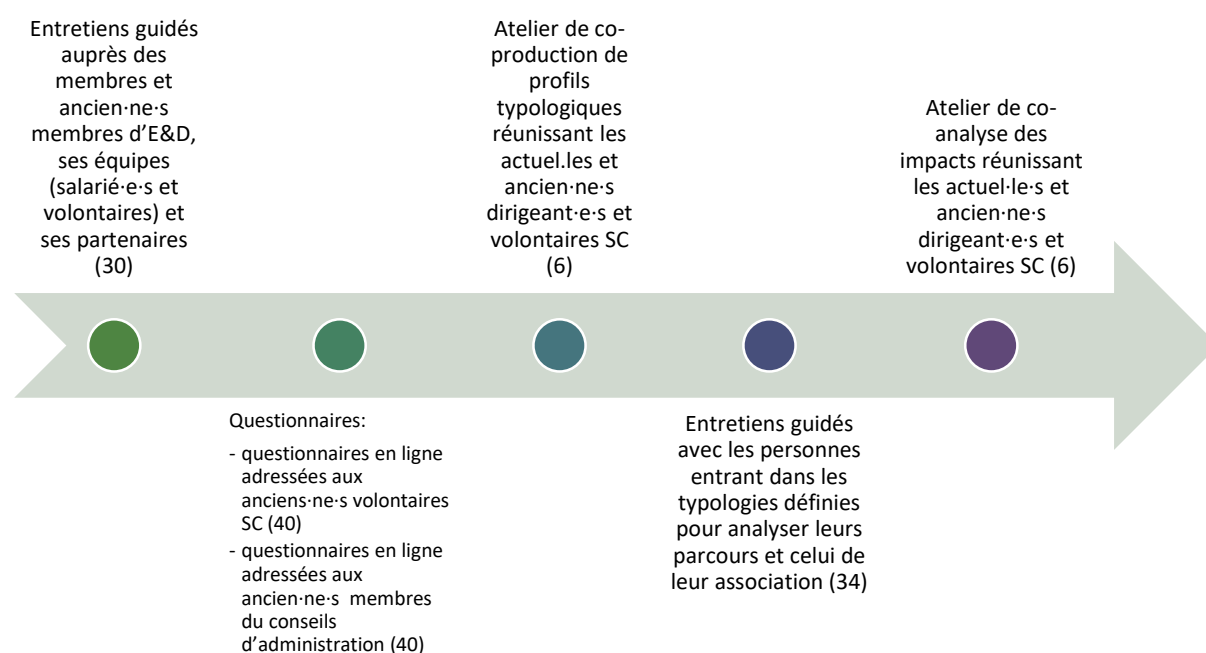
- **Un objectif stratégique**, l'étude d'impacts marque un besoin de s'arrêter pour penser la projection à moyen et long terme. Elle invite à mener une réflexion approfondie dans un cadre participatif sur les effets de l'action d'E&D en lien avec les cheminements de changement identifiés dans le cadre du DSE et avec les axes de la stratégie mise en place selon le Projet associatif 2017-2022 d'E&D.
- **Un objectif d'apprentissage partagé**, l'étude étant l'occasion pour les actrices et acteurs impliqués (membres du COPIL, CA, partenaires...) d'échanger sur leur vision des impacts de l'action d'E&D, d'échanger des enseignements et de renforcer leurs capacités de suivi (notamment pour les jeunes et étudiant·e·s participant aux instances de gouvernance).
- **Un objectif de redevabilité**, l'étude permettant aux membres et partenaires de mieux connaître l'action du collectif et ses impacts, et ainsi de réaffirmer la valeur ajoutée du collectif auprès de ces derniers.

L'étude intègre également **une perspective de genre** à son analyse. Au-delà de la question de la participation des femmes aux activités ou aux instances de gouvernance, l'enjeu est d'analyser dans quelle mesure l'action d'E&D contribue à déconstruire les stéréotypes de genre et à œuvrer face à la reproduction des inégalités produites par le système patriarcal. Cette analyse intègre une dimension intersectionnelle pour analyser le caractère inclusif de l'action d'E&D dans une perspective plus large (page 7, *vue des lunettes du genre intersectionnel*). C'est la première fois que cette dimension est intégrée à une étude portant sur l'action d'E&D, ce qui a permis d'en tirer des enseignements prospectifs.

## COMMENT S'Y EST-ON PRIS ?

En vous écoutant avant tout ! La méthodologie de l'étude a été coconstruite par un « comité technique » qui s'est constitué de facto au début de l'étude mêlant des membres de l'équipe actuelle et de la gouvernance actuelle ainsi que d'anciens et anciennes membres de l'équipe salariée et volontaires ou de la gouvernance d'E&D. Ils et elles se sont mobilisé·e·s à toutes les étapes de l'étude et ont joué un rôle prépondérant dans la construction et l'analyse.

Les instruments utilisés ont ainsi mêlé entretiens individuels, enquête en ligne, ateliers de co-construction de profils typologique (voir Annexe 5).



Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Phase 5
<b>Phase de cadrage et d'enquête en ligne</b>	<b>Phase de collecte de données en ligne</b>	<b>Phase d'élaboration d'une double typologie</b>	<b>Phase Test et systématisation de la démarche</b> Analyse provisoire	<b>Phase Finalisation et Restitution</b>
<b>Productions</b>				
Note de cadrage	Synthèses de l'enquête en ligne	Note synthétique typologies des profils E&D	Rapport final provisoire	Rapport final et Synthèse
<b>Calendrier</b>				
Avril 2020 Mai 2020	Mai 2020 Juillet2020	Août 2020 Novembre 2020	Janvier 2021 Avril 2021	Mai 2021 Juin 2021

### De qui parle-t-on ?

L'étude a été menée selon une approche par cercles d'acteur·rice·s caractérisés par leurs interdépendances en analysant les effets sur:

- Les étudiant·e·s et les jeunes de moins de 30 ans cibles et partie-prenantes d'E&D, leurs parcours, leurs compétences, leurs valeurs... L'évolution de cette cible au cours de la période étudiée amène à l'usage des terminologie « étudiant·e·s » puis « jeunes » qui démontrent à la fois l'évolution des profils membres du réseau et sa volonté d'inclusion.
- Les associations / projets collectifs des jeunes : leur qualité, structuration, pérennité...
- Le réseau E&D : sa représentativité, légitimité, sa consolidation organisationnelle et financière...
- Les pouvoirs publics et collectifs d'ECSI : la reconnaissance des jeunes comme actrices et acteurs du développement, leur présence dans les agendas politiques, les stratégies publiques...
- Le système de genre intersectionnel : les effets de l'action d'E&D sur la déconstruction des stéréotypes de genre, la pensée coloniale des rapports nord-sud...

Pour la cible « jeunes », centrale dans cette équipe, et la cible « associations / projets de jeunes », nous avons visé plus particulièrement les anciens et anciennes membres du Conseil d'Administration d'E&D et les personnes ayant effectué un service civique au sein d'E&D durant cette période en co-élaborant avec le comité technique de l'étude deux typologies : une centrée sur les jeunes, une centrée sur les associations de jeunes.

### Un impact, mais quel impact ?

Outre l'identification des impacts (y compris des impacts non prévus ou négatifs), il est aussi important de pouvoir qualifier ces impacts : A quel point sont-ils importants ? Comment contribuent-ils au changement social visés ? Cette démarche est désormais outillée d'une matrice de changement produite dans le cadre du Dispositif de Suivi Evaluation d'E&D.

Pour ce faire nous avons utilisé l'échelle ci-dessous permettant de classer les impacts sur une échelle allant de négatif à systémique. La définition exacte des critères pour attribuer une catégorie se fondera sur une analyse plus approfondie des activités du projet.



	Négatif	Neutre	Positif	Transformatif	Systémique
Impact sur les parcours d'engagement au niveau individuel	Les activités découragent les jeunes qui renoncent à s'engager	Les activités organisées n'ont pas d'effet sur le niveau de participation et d'engagement des jeunes auprès des associations étudiantes ou de jeunes de solidarité internationale (AESI /AJSI)	Les activités organisées renforcent l'engagement des jeunes au sein des AESI / AJSI	Les (ex) jeunes modifient leurs choix de carrière, leurs modes de vie et de consommation en cohérence avec leur(s) engagement(s)	Les (ex) jeunes deviennent des actrices et acteurs des solidarités et produisent un impact social positif sur leur territoire ou ailleurs.

Ces niveaux sont déclinés spécifiquement pour chaque type d'impact analysé.

---

## Notre angle de vue : les lunettes du genre intersectionnel

Nous, comme vous, reconnaissons le caractère patriarcal de nos sociétés ainsi que les risques de reproduire des relations coloniales construites historiquement et d'une manière complexe. Ainsi, nous avons lu les documents, écouté vos témoignages et observé des réunions et évènements avec des « lunettes de genre intersectionnel ».



Pourquoi on les a mises ? Parce qu'elles nous permettent d'atténuer la myopie que le système de genre nous a infligé, que tous et toutes portent et reproduisent et en même temps subissent, même si à des degrés bien différents. Ainsi, ces lunettes nous permettent de voir comment l'action d'E&D contribue à la déconstruction des stéréotypes de genre, la pensée coloniale des rapports Nord-Sud à travers les parcours que le réseau accompagne.



En portant les lunettes nous avons cherché à savoir non seulement quelle est la place des femmes dans la structure d'E&D, dans son fonctionnement ainsi que les relations partenariales. Car le genre va bien au-delà de l'égalité femme-homme. Le genre, notamment lorsqu'il s'articule avec d'autres facteurs tels que la race, l'ethnicité, la classe, l'identité sexuelle et d'autres, est avant tout un élément constitutif de l'organisation sociale et des relations de pouvoir, entre les hommes et les femmes, mais également les personnes non-binaires, les groupes sociaux ou même des Nations.

Nous avons ainsi cherché à voir à quel point la diversité des voies, des connaissances et des savoirs fait partie des valeurs promues et portées par E&D et ses membres et partenaires et quel est leur impact. Et nous devons l'admettre : non seulement **nous avons entendu et vu que vous portez déjà ces lunettes**, mais nous avons également beaucoup appris : la perspective de genre intersectionnelle – sans devoir être théorisée ou même explicitée – est transformative et la bienveillance et l'écoute en sont des véritables outils.

*En annexe, vous trouverez une note plus détaillée sur les concepts clés mobilisés.*

## ANALYSE DES IMPACTS

La figure ci-après tente de représenter les 5 axes / impacts étudiés en spécifiant les sous-impacts principaux. Cet essai de synthèse visuelle, s'appuie sur nos propres perceptions et non des données scientifiques, elle doit être considérée comme un support à la réflexion collective. Elle invite notamment à identifier les facteurs qui renforcent les impacts et démontrer leurs effets réciproques sur les cibles d'E&D.

Système d'observation des impacts d'E&D



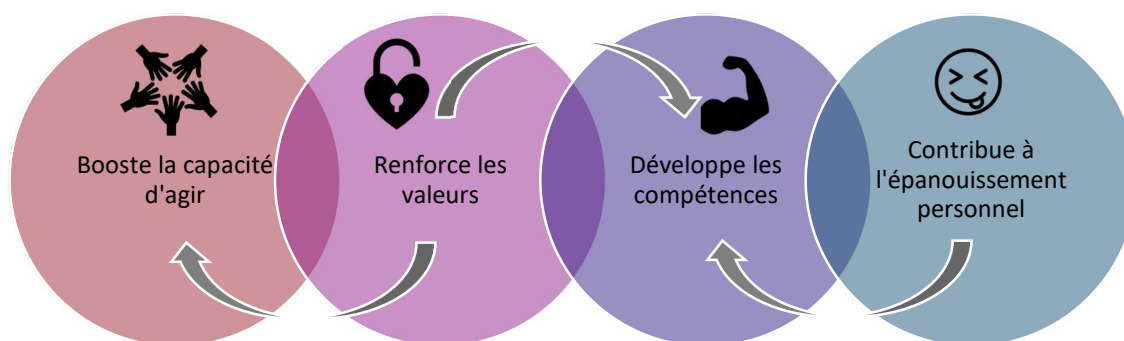
## IMPACT SUR LES PARCOURS D'ENGAGEMENT DES JEUNES

	<b>DESCRIPTION DE L'IMPACT ET DES SOUS-IMPACTS</b>	<b>DE QUOI ON PARLE ?</b>
---	--	---------------------------

Depuis 2010, E&D s'est dotée d'une véritable ingénierie pédagogique et de formation qui participe directement à la mobilisation des jeunes en tant que citoyen·ne·s et conduit à leur montée en compétences tout en favorisant leur envie d'agir. Accompagner les parcours individuels comme collectifs est l'une des missions principales d'E&D, ainsi nos appréciations ont été nombreuses et riches sur les effets produits par cette ambition et la manière dont elle s'opérationnalise.

E&D vient concrétiser les désirs d'engagement (simple idée, projet, motivation de départ) en les mettant en résonance avec d'autres, pour finalement consolider les parcours d'engagement de ses membres.

**Quatre dimensions du parcours d'engagement des jeunes** sont constitutives de l'impact sur l'engagement des jeunes :



### **De l'envie d'agir à la capacité d'agir**

En offrant, des espaces et divers formats qui valorisent les solidarités des jeunes, E&D renforce le sentiment d'utilité au projet dans lesquels ils-elles s'inscrivent et plus globalement à la société. E&D construit à partir de la volonté d'engagement individuel des jeunes et vient concrétiser le désir d'être utile par un cadre d'action. Il permet ainsi à cette envie de se décliner par la prise de responsabilité bénévole, militante, ou plus simplement la conduite d'action qui nourrissent un projet collectif.

Ce cadre d'expression et de reconnaissance de l'envie d'agir des jeunes agit comme un déclencheur à l'engagement individuel et vient amplifier la capacité à agir et le sentiment d'avoir un rôle à jouer.

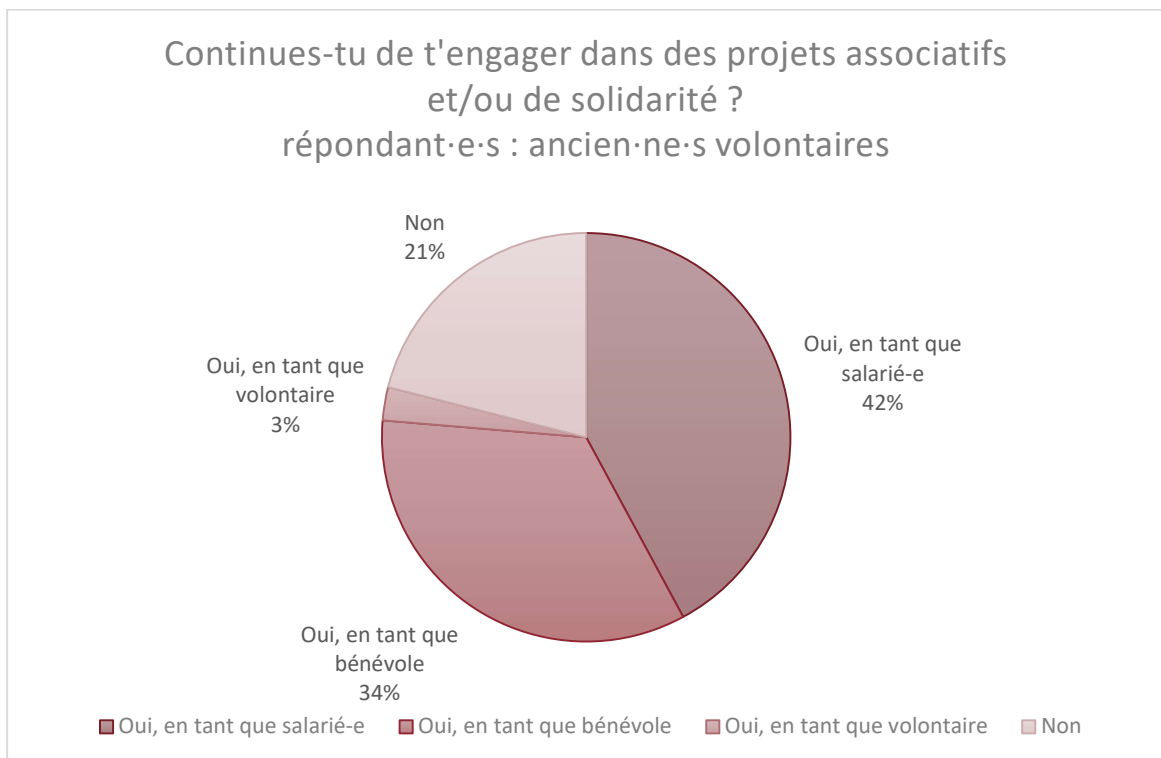
La pratique qui consiste à encourager, voire inciter, les futur·e·s membres du CA à s'y impliquer, participant à créer le socle de l'engagement par son inscription dans un mandat. Il constitue une feuille de route de l'engagement, à l'instar de la mission pour les volontaires en service civique, qui guide et donne une considérable légitimité pour agir. Les récits des acteur·rice·s ont permis d'identifier des « déclencheurs » induit par E&D qui ont contribué ou



boosté la capacité d'agir des jeunes : des rencontres déterminantes, des situations de mise en responsabilité, un posture réflexive encouragée « à quel changement conduit mon action ? », des situations de transmission entre pairs ou dans diverses sphères publiques et surtout **une expérience concrète.**

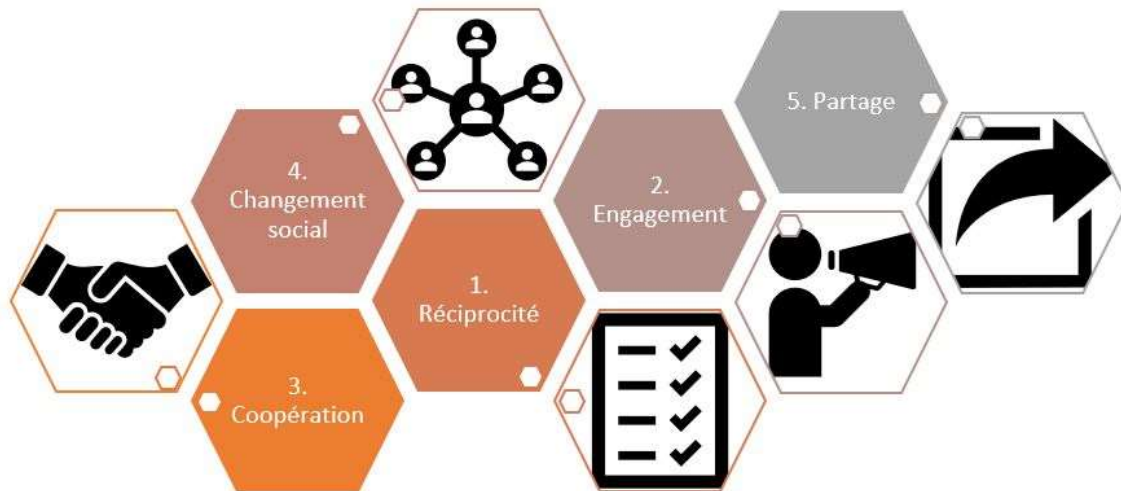
<b>Mon expérience et/ou ma participation aux activités d'E&amp;D a renforcé mon désir d'engagement</b>					
	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Sans avis
Administrateur·trice·s	3%	8%	28%	54%	8%
Volontaires en service civique	3%	5%	41%	36%	15%

Extrait des enquêtes en ligne auprès de 80 répondant·e·s



## Le partage et la mise en pratique des valeurs

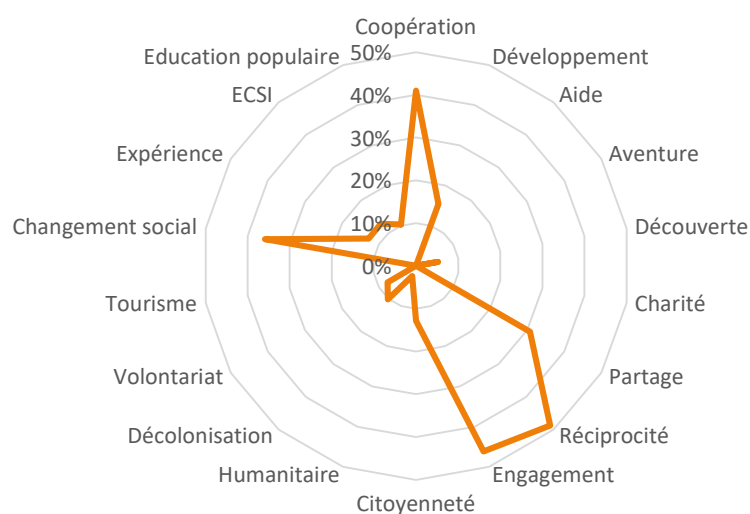
Les valeurs sont centrales dans le **projet associatif 2017-2022 d'E&D**, comme dans sa **charte**, elles fondent le socle de la relation avec ses membres et son équipe, qui y adhèrent très aisément. Ils les transforment en principes d'action et les diffusent à leurs associations et réseaux d'appartenance.



Pour la grande majorité, la participation aux activités d'E&D a eu pour effet de s'approprier des valeurs essentielles de solidarité que sont : la réciprocité, l'engagement/citoyenneté, coopération et le partage. La recherche de rapports plus équilibrés influence directement et durablement la posture des jeunes, les relations partenariales, mais aussi le rapport E&D et ses associations membres dans un principe d'apports réciproques, pas seulement opportunistes.

Les effets sur la perception qu'ont les administrateur-trices d'E&D de la Solidarité Internationale montre aussi une vision fondée sur des rapports équilibrés. Ainsi le premier mot évoqué est la « réciprocité », devant l'engagement, tandis que les mots « coopération » et « partage » arrivent également dans le peloton de tête. Enfin, l'expression « changement social », apparaît loin devant « développement ».

Parmi les mots suivants, lesquels correspondent le plus à la solidarité internationale selon toi ? 3 choix maximum



Pour les étudiant·e·s venant de l'étranger ou les volontaires accueilli·e·s en réciprocité, c'est aussi l'occasion de découvrir et mettre en discussion différents systèmes de valeurs qui enrichissent le projet associatif comme les parcours d'engagement individuel.

Cela étant, les membres qui arrivent à E&D sont attirés par ces valeurs car elles font écho à celles plus personnelles fondées sur leur environnement familial, éducationnel ou culturel. E&D contribue à les inscrire dans un cadre plus universel, en les mettant en partage avec ses différentes composantes et ses partenariats à l'international dans le but de favoriser la rencontre interculturelle pour développer la citoyenneté internationale.

Ainsi, la participation active des membres aux rencontres internationales ou séminaires interculturels dont La FABRIC, est un activateur évident par la mise en pratique des valeurs et leurs diffusions.

### 1. Le développement de connaissances et de compétences utiles pour la suite du parcours d'insertion sociale et professionnelle

L'une des clés d'entrée dans le réseau pour les membres d'E&D est la recherche de compétences techniques, et de connaissances sur la solidarité internationale, en particulier celles qu'ils-elles ne trouvent pas directement dans leurs cursus. Pour autant, il·elle·s ressortent de leur expérience avec E&D avec autant de **compétences sociales** qui n'étaient pas une motivation explicite au départ mais qui leurs seront tout aussi utiles. Les méthodes déployées par E&D sont en effet particulièrement appropriées pour permettre aux jeunes une rapide montée en compétences. L'appropriation des animations pédagogiques par les jeunes

qui les découvrent est quasiment systématique et se révèle particulièrement utiles quelques soient l'environnement de réalisation du parcours professionnel. Ces **outils et méthodes d'Education à la Citoyenneté et à la Solidarité Internationale**, font l'objet de transmission au-delà de la cible des membres, et sont répliquées auprès de publics très divers parfois même éloignés des questions de solidarités. Par exemple, les animations sur l'interculturalité ou encore les méthodes d'éducation populaire



s'adaptent et s'ajustent à différentes situations professionnelles comme celles de l'éducation formelle, du management ou encore de la conduite du changement.

L'expérience E&D est aussi un véritable accélérateur de parcours pour les étudiant·e·s issu·e·s de filières qui n'incluent pas de période d'apprentissage ou de stage apprenant. Les membres y développent autant de compétences techniques (outils d'animation, de gestion de projets) que de compétences sociales ou soft skills. E&D apporte à ses membres des méthodes favorisant la **capacité de se mettre en réflexion collective et individuelle sur des questions sociétales**, puis à argumenter, à prendre la parole face à un public et en réunion. Cette position de réflexion critique sur un sujet est pour beaucoup un point fort d'E&D. Il va de pair avec le développement de savoirs-être comme des postures adaptées au situation. Enfin, les méthodes d'E&D favorisent le discernement des jeunes face aux décisions qu'ils ont à prendre durant leur parcours d'insertion socio-professionnelle. L'influence sur le parcours professionnel est très net (80%) pour les volontaires en service civique.

## 2. Le développement personnel : de la quête de sens à la quête de l'épanouissement

L'un des points forts plébiscité pour E&D est l'ambiance et la qualité des échanges qu'apprécient les jeunes. Nous avons pu observer un attachement qui reste vif au réseau pour quasiment tous·tes les ancien·ne·s membres et une relation évidente entre leur **épanouissement personnel** et leur expérience à E&D.

Résultant du cadre bienveillant, d'écoute et d'encouragement qui irrigue les actions et modes opératoires d'E&D, le **développement personnel** participe directement à la capacité d'engagement des jeunes. Le réseau social qui se tisse grâce à E&D, est un réseau qui s'appuie sur la confiance et souvent des rencontres solides. E&D influence la manière d'interagir avec les autres en déconstruisant les stéréotypes, en encourageant à aller vers l'autre avec curiosité et sans jugement.

Le plaisir à réfléchir et faire ensemble lors des temps de rencontres et d'échanges contribuent indirectement à la structuration et à la pérennisation du réseau, en ouvrant d'autres perspectives et horizons aux jeunes.

Finalement, les ancien·ne·s indiquent volontiers qu'il·elle·s ont davantage appris sur elles·eux au cours de cette expérience qui contribue à améliorer la perception de soi et de sa capacité d'engagement.



	PROFILS TYPOLOGIQUES	DE QUI ON PARLE ?
--	----------------------	-------------------

### Sur quels profils, les effets sont le plus positifs, voire transformatifs ?

La logique de parcours d'engagement est particulièrement observable à travers les trajectoires de deux catégories d'acteur·rice·s qui bénéficient d'une démarche pédagogique spécifique :

- Les **membres du conseil d'administration et/ou du bureau** sur des périodes de 9 mois à 4 ans. Environ 150 administratrice·teur·s ont réalisé un mandat de représentation du réseau E&D dont entre 5 et 6 membres du bureau chaque année. Ces fonctions représentent pour la majorité une opportunité de tremplin dans son parcours d'engagement.
- Les **volontaires en service civique** : un peu plus d'une centaine de volontaires ont réalisé une mission pour E&D entre 2010 et 2020 sur une durée moyenne de 9 mois. Les missions sont réalisées aussi bien dans les territoires en France (Animation de réseau), à l'étranger (renforcement des partenariats) qu'en soutien à l'animation nationale (thématiques et réciprocité). Les volontaires sont accompagné·e·s individuellement et collectivement dans leur parcours d'engagement volontaire.

L'accompagnement initié par E&D dès 2010, fait particulièrement ses preuves pour ces publics dont l'engagement s'inscrit d'une part dans un mandat/une mission précis et d'autre part dans une temporalité maîtrisée qui facilitent un encadrement efficient.

Par ailleurs, plusieurs figures représentatives d'E&D, mettent cette logique de parcours en valeur en passant d'un engagement à un autre au sein du réseau E&D : d'un service civique à un mandat au CA ou d'un mandat à un poste salarié. Les combinaisons de parcours sont multiples dans le réseau et constituent des opportunités bénéfiques à une insertion professionnelle progressive.

### **Sur quels profils E&D a moins d'effets ou des effets négatifs ?**

Il s'agit ici plutôt d'hypothèses à mettre en discussion car les observations ne sont pas forcément suffisantes.

- Les membres des associations étudiantes et de jeunes, en tant que population constitutive et base active des mouvements de jeunesse. Ils-elles ne sont pas les acteur·rice·s directes des activités, mais en bénéficient indirectement à travers les représentant·e·s actif·ve·s de leurs associations respectives. Les méthodologies d'animation utilisées sont efficaces car maîtrisées par des professionnel·le·s de l'équipe d'E&D et peuvent être complexes à transférer à un autre cercle de jeunes.
- Les chargé·e·s de mission de l'équipe salariée qui peuvent rencontrer des difficultés à concilier militantisme et engagement professionnel durant leur parcours à E&D. La question de la légitimité des salarié·e·s par rapport celle de la gouvernance d'E&D pour nourrir les orientations stratégiques, s'est parfois posée sous une forme de défiance. On observe un cycle de renouvellement des équipes, proche de celui des administrateur·trice·s. Cela peut aussi résulter de l'effet générationnel – ce sont des jeunes professionnel·le·s – qui souhaitent s'ouvrir de nouvelles opportunités qui ne sont pas permises directement dans le schéma d'organisation d'E&D. Pour autant, E&D en tant qu'employeur encourage la possibilité d'explorer des choses, par exemple la présidence du comité JSI (FONJEP et MEAE) qui est vécue comme une incroyable liberté !

	<b>ACTIVITES CONCERNEES</b>	<b>OU CA SE JOUE ?</b>
---	-----------------------------	------------------------



	<b>PAROLES D'ACTEUR·RICE·S</b>	<b>QU'EST-CE QU'ON EN DIT ?</b>
---	--------------------------------	---------------------------------

*« Avant d'arriver en France je savais que je voulais faire des études supérieures et un Doctorat. Maintenant [...], je me suis réalisé sur le plan professionnel et personnel. E&D m'a apporté cet enrichissement de regard de l'autre en tant que personne individuelle et de la reconnaissance. » 2011-2015 – Membre du conseil d'administration*

*« Ma participation associative m'a permis de comprendre quel type d'activités j'avais envie de mener et comment intégrer la forme participative : ateliers, séminaires, jeux, formation participative. C'est grâce aux activités associatives. » 2014-2015 – Membre du conseil d'administration*

*« E&D a structuré durablement mon cercle social E&D a permis de définir un cadre qui permet de reconnaître l'autre, les valeurs des autres jeunes africaines essentiellement. C'est à E&D qu'on doit cette innovation pour connaître les jeunes de RCA, du Maroc, Gabon ... » 2011-2015 – Membre du conseil d'administration*

« Avant E&D, j'avais beaucoup de clichés sur les acteurs du développement (blancs, chrétiens prêchant la bonne parole) – mais j'y ai rencontré des jeunes dans leur diversité, qui avait une connaissance complexe et étayée du développement. Ils étaient porteurs d'une vision politique, d'un monde globalisé et à la fois trans-local. » 2014-2016 -Membre du conseil d'administration

« Mes orientations [professionnelles] étaient claires jusqu'à E&D, ça a beaucoup changé les choses » - 2011-2012 – Volontaire en Service civique

« Le fait de travailler dans l'intérêt général est guidée par cette expérience, j'ai choisi le territoire pour aller vers un mieux en termes de service et d'accessibilité. A E&D c'était beaucoup plus macro, avec des idéaux beaucoup larges, l'échelle internationale, ça j'en suis revenue. Quand tu travailles au niveau local, tu mènes un projet, tu expérimentes, tu vois les choses se transformer, c'est concret ! » 2010 et avant – Membre du conseil d'administration

« Les graines ont été posées pendant mon volontariat : démocratie associative, réflexion informelle, fréquentation des gens et des réseaux. J'ai plongé dans un grand bain dont je n'imaginai pas l'existence avant. » 2011-2012 – Volontaire en service civique

	<b>INTENSITE DES IMPACTS</b>	<b>QU'EST-CE QUI AGIT DESSUS ?</b>
--	------------------------------	------------------------------------

Le degré d'impact n'est neutre pour aucun des sous-impacts mais il varie en fonction des profils et des rôles au sein d'E&D : Ainsi, il est transformatif pour le développement de compétences techniques comme sociales, il est plus modéré mais positif pour l'ancrage d'un système de valeurs pour les ex-membres du CA, de l'équipe salariée et volontaires en service civique.

Enfin, la lecture des quelques cas de jeunes qui renoncent à leur projet de solidarité internationale, dont les faiblesses auront été mises en évidence lors des CAP, peut être double : Impact négatif, les jeunes renoncent à s'engager sur leur projet ou impact positif parce que l'on évite une action qui aurait pu nuire aux partenaires ou aux populations locales.

1. Degré d'impacts sur la capacité d'agir				
Négatif	Neutre	Positif	Transformatif	Systémique
Les activités découragent les jeunes qui renoncent à s'engager	Les activités organisées n'ont pas d'effet sur le niveau de participation et d'engagement des jeunes auprès des AESI / AJSI	Les activités organisées renforcent l'engagement des jeunes au sein des AESI/AJSI	Les (ex) jeunes modifient leurs choix professionnels, leurs modes de vie et de consommation en cohérence avec leur(s) engagement(s)	Les (ex) jeunes deviennent des actrices et acteurs des solidarités et produisent un impact social positif sur leur territoire ou ailleurs.

2. Degré d'impacts sur les valeurs				
Négatif	Neutre	Positif	Transformatif	Systemique
Les valeurs d'E&D ne sont ni repérées ni appropriées par les jeunes qui véhiculent des valeurs qui s'opposent à celles d'E&D	Les activités organisées n'ont pas d'effet sur le niveau d'appropriation des valeurs d'E&D par les jeunes et ne sont pas diffusées au sein des AESI / AJSI	Les activités organisées renforcent les valeurs qui structurent l'engagement des jeunes au sein des AESI / AJSI	Les (ex) jeunes modifient leurs choix professionnels, leurs modes de vie et de consommation en cohérence avec les valeurs découvertes à E&D	Les (ex) jeunes deviennent des actrices et acteurs portes voix des valeurs d'E&D qu'ils-elles diffusent tout au long de leur parcours.

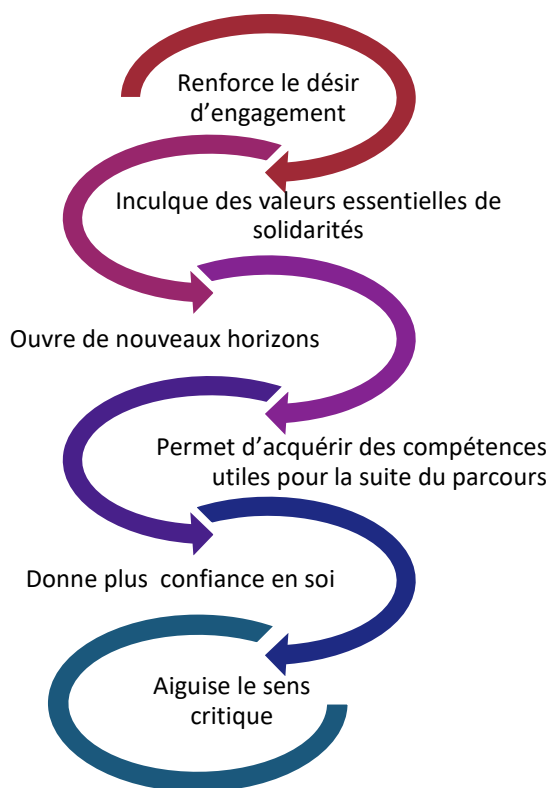
3. Degré d'impacts sur les connaissances et compétences				
Négatif	Neutre	Positif	Transformatif	Systemique
Les jeunes ne tirent pas d'apprentissage des activités de formation ou les utilisent à mauvais escient	Les activités de formation n'ont pas d'effet sur le niveau de connaissances et de compétences des jeunes. Ils-elles n'en voient ni l'utilité pour leurs activités associatives ni pour leur parcours	Les activités organisées renforcent les apprentissages formels et informels des jeunes et sont utiles à leur parcours	Les (ex) jeunes développent de multiples connaissances et compétences à travers leur expérience à E&D. Elles renforcent l'esprit critique et d'analyse tout au long de leur parcours	Les (ex) jeunes deviennent des actrices et acteurs de la démarche pédagogique d'E&D. Ils-elles transmettent à leur tour les apprentissages reçus

4. Degré d'impacts sur le développement personnel				
Négatif	Neutre	Positif	Transformatif	Systemique
L'engagement associatif prend le dessus sur les études ou inversement les études ne laissent pas l'opportunité d'un engagement actif. Les (ex) jeunes ne trouvent plus l'équilibre ou le sens pour la construction de leur parcours d'engagement. Ils-elles ressentent un épuisement.	Les activités organisées provoquent de la satisfaction qui retombent après leurs réalisations. Elles ne procurent pas de bien-être social ou personnel aux (ex) jeunes durant cette période.	Les activités organisées renforcent le sentiment d'utilité, de reconnaissance et d'appartenance des (ex) jeunes aux AESI / AJSI	Les (ex) jeunes se sentent épanouis dans leurs choix professionnels, leurs modes de vie et de consommation en cohérence avec leur(s) engagement(s)	Les (ex) jeunes s'émancipent et diffusent les pratiques d'écoute bienveillante et de non-jugement dans leur entourage et leur domaine d'activité.

### Facteurs qui influent positivement



- L'ingénierie pédagogique, les outils et méthodes d'ECSI, et ceux relevant de l'éducation populaire
- Les opportunités de continuité des parcours entre mandat au CA, SC et plus rarement poste salarié



- Les passerelles professionnelles auprès de réseaux proches d'E&D : Animaufac, CRID, Coordination Sud, Ligue de l'enseignement, Francas, Céméa, RRMA etc.
- Posture réflexive, développement de son esprit critique

#### Facteurs qui influent négativement

- La surprotection dans l'accompagnement des volontaires qui peut biaiser la projection des volontaires en tant que futur·e·s professionnel·le·s
- La démesure de l'engagement, quand il prend tout son temps s'en qu'on parvienne à en percevoir les bénéfices
- Dans une moindre mesure le turn-over, le renouvellement des mandats qui n'incitent pas à la durabilité de l'engagement

	<b>ANALYSES GENERALES</b>	<b>POURQUOI C'EST INTERESSANT ?</b>
--	---------------------------	-------------------------------------

En résumé, l'expérience en tant que membre d'E&D actionne divers leviers du parcours d'engagement, schématisés ci-dessus.

E&D contribue à structurer significativement les parcours d'engagement des étudiant·e·s et des jeunes de manière durable. Qu'il·elle·s y arrivent pour développer un projet de SI ou d'ECSI, pour se découvrir, pour construire sa culture associative, pour se professionnaliser ou encore pour valider un parcours académique ; E&D participe à développer les prises de conscience, les apprentissages sur soi et sa manière de co-opérer avec les autres et le monde, et **sa capacité à agir**. Le réseau a pour effet de développer le rôle d'acteur·rice·s de changement pour ses membres.

Les parcours s'articulent et se nourrissent de la participation aux activités à dimension formative et transformative dont ils·elles sont les acteur·rice·s principaux·ales. A la suite du parcours, les participant·e·s estiment avoir opérés des changements dans leurs pratiques en intégrant par exemple le suivi et l'évaluation de leurs actions.

Si E&D n'a que peu d'effet sur le métier dans lequel se situent aujourd'hui les ancien-ne-s, l'effet sur le secteur choisi est remarquable – Care (soins et services à la personne) / intérêt général - Pour 40% d'entre eux-elles, E&D a pu influencer le parcours professionnel

L'incitation forte des futur-e-s et ancien-ne-s membres du CA et surtout du bureau à s'investir dans ces espaces de gouvernance, participent à créer le socle de l'engagement et son inscription dans un mandat collectif et individuel.

L'investissement au cours des 3 derniers triennaux sur la formation des membres du CA joue un rôle très structurant dans leur parcours associatif et citoyen mais également en termes de leadership. Dans les premières années le CA n'était pas un espace cible à former mais il a été investi pleinement pour former sur la gouvernance associative.

	<b>PISTES D'ACTION POUR RENFORCER LES IMPACTS</b>	<b>COMMENT ALLER PLUS LOIN ?</b>
---	---	----------------------------------

**Poursuivre la structuration du réseau des ancien-ne-s membres du CA initié en 2014 autour des salarié-e-s et volontaires en lui donnant de l'amplitude dans un format souple, pour mieux valoriser les parcours exemplaires** qui stimulent l'engagement d'autres jeunes. Le réseau permet d'avoir des contacts pour faciliter les stages, les retours d'expériences, l'obtention de conseils, etc.

- Cartographier les métiers et réseaux d'appartenance actuels – schéma des métiers 2 ans, puis 5 ans après
- Les impliquer dans une forme de mentorat des futur-e-s membres

**Accompagner explicitement le leadership des jeunes pour incarner l'ambition des jeunes dans la préfiguration des politiques publiques qui les concernent**

- Orienter les animations et formations sur cet objectif en s'appuyant sur les résultats du projet
- Les impliquer plus directement dans les prises de décisions stratégiques
- Favoriser la participation des administrateur-trice-s dans les espaces de concertation investie par E&D en adaptant par exemple les horaires des séances.

## IMPACT SUR LES PROJETS ACCOMPAGNES ET LES ASSOCIATIONS MEMBRES D'E&D

	<b>DESCRIPTION DE L'IMPACT ET DES SOUS-IMPACTS</b>	<b>DE QUOI ON PARLE ?</b>
---	--	---------------------------

Très diverses, les projets des associations étudiantes et jeunes de solidarité internationale visent de multiples secteurs ou enjeux. Le plus souvent peu outillées, elles doivent en outre faire face à un renouvellement récurrent. Elles ont donc des besoins de renforcement spécifique que ciblent les activités d'E&D. Les membres de son réseau sont aussi bien des étudiant·e·s que des jeunes actif·ves, dont de nombreux jeunes issus des migrations ou étudiant·es étranger·es en France.

Le principe d'organisation retenu par E&D est celui d'un réseau basé sur des relations horizontales, incarnées par et pour les jeunes. L'indépendance et l'autonomie des associations sont renforcées par ce mode d'organisation, tout en conférant à E&D un rôle moteur dans ce tissu associatif très morcelé dans le champ de la solidarité internationale.

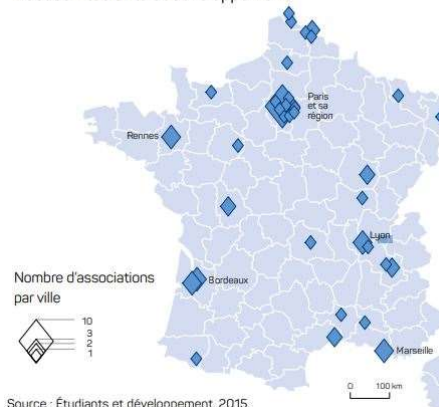
A travers l'accompagnement des projets, **E&D renforce et modifie des projets portés par les associations pour en élargir les effets positifs tout en évitant les effets négatifs dans les pays d'intervention, sans réprimer le désir d'engagement.** Cet équilibre est fragile et sans conteste maîtrisé par E&D qui renforce et améliore la cohérence, la pertinence et ainsi la qualité des projets des associations de solidarité internationale portées par les jeunes du réseau.

### 1. L'amélioration de la qualité des projets de solidarité internationale, une évolution vers des projets d'ECSI

Les initiatives d'engagement collectif des jeunes, s'il est essentiel de les encourager et soutenir dans nos sociétés et de favoriser le dialogue entre elles, doivent s'inscrire dans une recherche de progression des pratiques qui répondent aux intérêts réels des communautés cibles tout en garantissant l'accès du plus grand nombre aux bénéficiaires des actions conduites. C'est le principe du « *do not harm* » (ne pas nuire) : l'envie d'engagement ne doit pas se faire au détriment des populations locales et/ou reproduire les facteurs d'exclusion et de domination des populations vulnérables. Or, la complexité de la mise en action des engagements de solidarité internationale et la posture à adopter comportent de nombreux risques de dérive : contexte local peu pris en compte, logique très interventionniste (ou colonialiste), reproduction des facteurs de discrimination (notamment de genre ou racial, culturaliste), solutions techniques faibles, apprentissage limité...

E&D fonde sa valeur ajoutée dans l'accompagnement individuel et collectif des jeunes dans leurs parcours d'engagement et leur compréhension de l'écosystème de la solidarité internationale dans une démarche ancrée dans l'ECSI. E&D a ainsi déployé une batterie de

Les associations étudiantes de solidarité internationale  
Réseau Étudiants et développement



ressources, méthodes, pratiques et d'outils d'animation, de capitalisation visant l'objectif d'améliorer la qualité des projets et d'activer les compétences des étudiant·e·s et plus largement leur engagement. Cette production méthodologique est riche et semble reconnue par de nombreux acteur·rices et en premier lieu par les jeunes qui s'en emparent avec enthousiasme et conviction. Construite sous forme de parcours et de processus continu, l'offre d'accompagnement d'E&D favorise le questionnement à chaque étape où émerge les projets de SI. Information, cycles de formation, accompagnement évolutif, valorisation et pérennisation des engagements de jeunes mènent également à renforcer les instances du réseau d'E&D et la légitimité de ses actions dans d'autres espaces d'influence.



## 2. La pérennisation des projets des associations étudiantes / de jeunes : un renouvellement positif grâce à la capitalisation et au suivi-évaluation des pratiques

Les projets des associations de jeunes sont par nature renouvelés par leur représentant·e·s qui se succèdent pour les porter mais aussi les réinterroger. Les caractéristiques du public qui compose les associations de jeunesse et d'étudiant·e·s sont essentielles à prendre en considération ici. La temporalité de ce public s'inscrit sur des cycles courts qui correspondent à des périodes d'orientation des parcours et d'appétences fortes aux expériences et à la découverte. Le rythme et le renouvellement du public étudiant a une incidence évidente sur la structuration des associations qu'il compose et investit. Des dizaines de générations d'étudiant·e·s et de jeunes engagé·e·s se sont ainsi relayées sur la période analysée par cette étude ce qui impose de composer avec un *turn-over* massif et inhérent. A titre d'exemple entre 2018 et 2020, les associations membres sont moins de la moitié à renouveler leur adhésion au réseau l'année suivante. Certain·e·s représentant·e·s de ces associations l'expliquent par une carence lors de la passation des responsabilités au cours de laquelle la prescription à renouveler l'adhésion à E&D n'a pas lieu. Pour d'autres, la faible disponibilité des forces vives des jeunes oblige à faire des choix parmi les réseaux auxquels participer, ceux de proximité sont alors privilégiés. Néanmoins, cette analyse repose sur un petit échantillon

et les interviews collectives entre ancien·ne·s représentant·e·s et nouveaux·lles n'ont pu être réalisées durant cette étude.

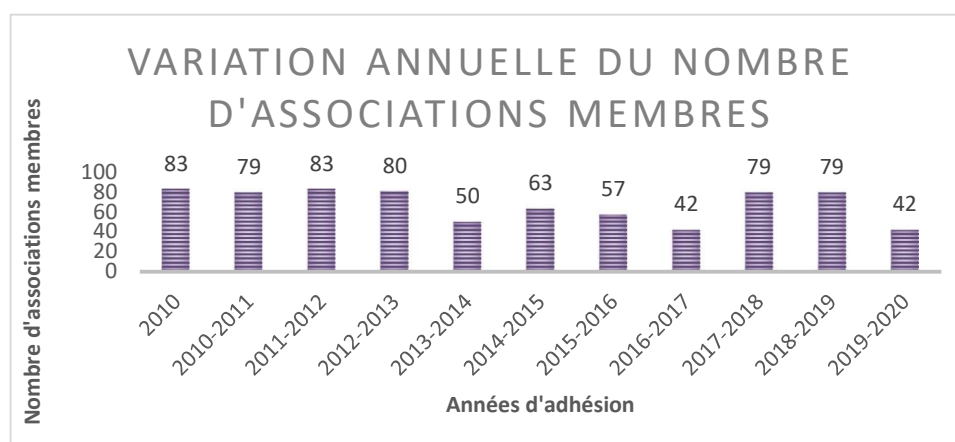
Si quelques projets et associations sont amenés à décliner voire à disparaître après le départ des jeunes qui les ont initiés (32% des participant·e·s à notre enquête en ligne indique que l'association membre d'E&D n'existe plus aujourd'hui), cela ne peut être imputable à E&D directement. Pour autant, cette observation démontre la capacité de régénération forte de la dynamique collective de ce public. Ainsi, si le turn-over constitue un défi pour la pérennisation des actions collectives des jeunes, il peut aussi être considéré comme une réponse nécessaire et transposable au problème de renouvellement du paysage associatif en France qui peine à trouver la formule de la relève générationnelle. E&D a la particularité de composer depuis sa création avec et à partir de cette spécificité et on observe une transposition de cette compétence vers quelques associations membres qui fonctionnent en collectif de projets notamment.

Du point de vue unanime des jeunes concerné·e·s, les effets d'E&D sont forts sur les associations de jeunes menant des projets à l'international : pour 60% des ancien·ne·s membres du CA et 97% des ancien·ne·s volontaires en SC, ces effets sont positifs sur leur connaissance du fonctionnement d'une association.

Notre étude n'a pas permis d'interroger les partenaires internationaux de ces associations, nous pouvons néanmoins affirmer que leur perception sur l'impact d'E&D sur la qualité des projets ou partenariats paraît complexe à apprécier. En effet, ils n'identifient pas directement E&D puisque les actions menées ne les cible qu'indirectement.

	<b>PROFILS TYPOLOGIQUES</b>	<b>DE QUI ON PARLE ?</b>
---	-----------------------------	--------------------------

La méthodologie de l'étude nous a conduit à co-élaborer une typologie des associations membres du réseau E&D, celles-ci ont été catégorisées par type de structuration, par leur composition, la localisation de leurs actions, la durée de leurs projets ou leur pérennité. Cette généralisation a bien entendu ses limites, celles de simplifier ce qui est plus complexe et notamment les changements qui s'opèrent au sein de ces associations membres.



Le Dispositif de Suivi Evaluation orienté changement dont s'est doté E&D doit permettre de mieux apprécier les changements qui s'opèrent pour les associations membres de son

réseau. Il vise notamment à faire émerger des tendances dans l'évolution des réflexions et pratiques des associations membres en fonction des territoires.

On retrouve néanmoins dans la typologie proposée, la grande diversité des composantes du réseau d'E&D (en moyenne une soixantaine d'associations adhérentes par an au cours de la dernière décennie) que nous reprenons ici à travers une hiérarchisation basée sur la qualité des impacts produits par E&D sur ces projets collectifs.

### Sur quels profils c'est le plus positif, transformatif ?

**Association ou projet d'étudiant·e·s** : association historique de l'université ou de l'école, ou débutante - projets orientés sur le don de matériel, "humanitaire" ou petit projet d'ECSI. Ce sont les plus nombreuses, elles forment une cible prioritaire des impacts recherchés par E&D. Les effets sont principalement perceptibles sur les porteur·seuses de projets et dans une moindre mesure sur les membres des associations.

**Association ou projet de défense d'une cause** : Jeune structure créée car les membres qui ne se retrouvent pas dans d'autres mouvements – caractère innovant du projet et volonté de faire changer l'opinion sur un sujet déterminé.

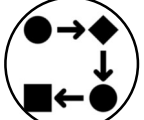
**Association de jeunes issus des migrations (associations historiques)** : Elle vise l'insertion et mobilisation des jeunes et étudiant·e·s de la diaspora en solidarité avec le pays et les régions d'origine. Elles ont façonné l'identité et les valeurs d'E&D, de même qu'elles s'en sont nourries.

### Sur quels profils E&D a moins d'effets ?

**Projet Aventuriers** : associations récentes, créée pour mener un projet ponctuel : voyage solidaire ou découverte en groupe, petit groupe qui ne survit pas à l'issue du projet.

**Association à caractère entrepreneurial** : Association récente mais déjà en voie de professionnalisation pour qui E&D agit comme un accélérateur et lieu d'expérimentation du projet.

Le panachage des profils des associations membres d'E&D est à affirmer et à assumer pleinement puisque ceux-ci participent à enrichir les discussions et réflexions qui mènent aux changements visés par E&D. Ainsi, les deux derniers profils jouent un rôle structurant dans le réseau soit par leur professionnalisation soit par leur caractère intuitif et parfois naïf.

	<b>ACTIVITES CONCERNEES</b>	<b>OU CA SE JOUE ?</b>
---	-----------------------------	------------------------



**Les Commissions d'Appui au Projet** : Parce qu'elles questionnent les objectifs et les impacts recherchés par les actions collectives et qu'elles offrent une opportunité aux jeunes porteurs de projets de confronter à une grille de lecture exigeante (les jurys bienveillants qui sont composés à cette occasion), **elles agissent systématiquement sur la pertinence des projets et leur évolution.** En les encourageant à identifier les axes d'amélioration, ce qui conduit aussi

à pointer les limites des projets les moins aboutis. En associant, aux CAP, des expertises variées qu'elles soient bénévoles ou professionnelles E&D ouvrent son réseau en facilitant les mises en relation, des collaborations avec des associations et personnes qui renforcent directement la qualité des projets. La dynamique de pair à pair y joue un rôle très important aussi : on se motive, on partage des exemples concrets d'autres projets (différence entre un projet moins bien pensé par rapport à un projet très bien développé et préparé).



**Les WEEeD :** Le temps forts des membres du réseau réunis pour un week-end les membres nationaux, il ouvre l'opportunité et l'accessibilité à toutes les associations de jeunes et étudiantes de participer au réseau. Outre le sentiment d'appartenance à une communauté qu'il vise par son objectif, il installe les bases d'une relation bienveillante entre pairs comme point de départ à l'initiation des nouveaux participant-e-s à l'ECSI.



**L'animation territoriale du réseau :** Depuis 2013, le réseau se dessine progressivement dans les territoires pour atteindre 6 à 8 référent-e-s qui sont réparti-e-s dans 7 villes à Paris, Lille, Lyon, Bordeaux, Toulouse/Montpellier, Nantes et Grenoble en proximité des jeunes pour favoriser les **dynamiques régionales** en relation étroite avec les différentes structures de solidarité internationale (collectifs associatifs, RRMA, mais aussi structures jeunesse) sur le territoire. Cette stratégie territoriale du pôle réseau associatif, a conduit à tisser des partenariats durables avec des collectifs d'acteur-ric-e-s régionaux comme nationaux. Plus récemment, la co-conception et le co-tutorat des missions de service civique accueillies parmi les partenaires régionaux participent à la consolidation et au tissage des relations partenariales. De même qu'un binôme salarié-e-volontaire en service civique en charge de l'animation de réseau, contribue directement à développer une culture d'échanges et de débats entre jeunes intéressés par la solidarité internationale, grâce à la rencontre, l'accompagnement par les pairs et la valorisation des initiatives exemplaires.

L'ensemble de ces activités constituent ainsi une forte valeur ajoutée et préparent parfois à un soutien par le PIEED (Prix d'Initiatives innovantes d'Engagé-e-s et Déterminé-e-s) voire à la prise de responsabilité dans les instances d'E&D.



**Les parrainage JSI.** E&D intègre les Comités d'examen paritaires des JSI/VVSI dès 2007 et accompagnera la montée en charge comme la montée en qualité des projets d'échanges de jeunes, soumis à travers son parrainage au dispositif. Selon les chiffres du FONJEP, entre 2013 et 2019, la proportion de projets parrainés par E&D qui obtient un accord de financement est de 71%. Seulement 5 dossiers/projets soumis sur 57 ont été refusés par le jury ce que nous pouvons analyser comme un résultat très positif et lié à l'ingénierie d'accompagnement déployée par E&D.



**Le PIEED Prix des Initiatives Engagées et Déterminées** a fêté ses 10 ans en 2019, l'occasion de valoriser ce que sont devenus les associations lauréates des 10 dernières éditions. La création de ce prix s'est accompagnée, d'un parcours de formation des associations candidates et lauréates, qui a eu pour effet de renforcer l'appropriation des enjeux de l'ECSI par les associations. A chaque édition 5 associations et 6 depuis 2021 sont lauréates et récompensées d'un prix allant de 2000 à

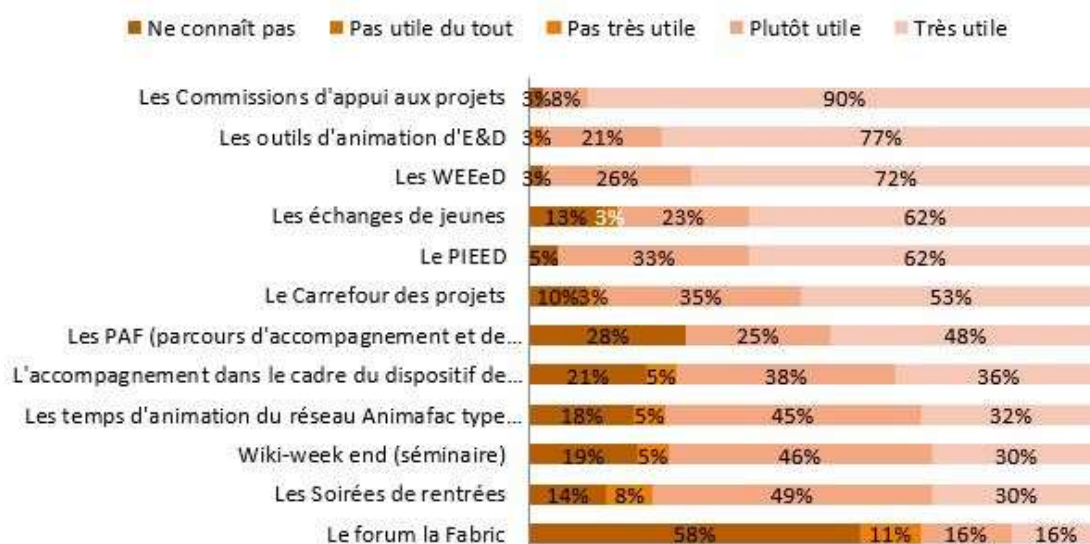
5000€. Il constitue par ailleurs une forme d'incitation à orienter leurs actions sur la recherche de changement au niveau local plutôt qu'au niveau international et de rompre progressivement avec des modes d'action qui produisent plus d'effets non désirés que bénéfiques auprès des communautés partenaires. Le nombre de candidatures par édition annuelle du PIEED est resté stable entre 2012 et 2021, avec une moyenne d'une trentaine de projets.

C'est aussi un incontournable vivier pour le renouvellement des instances d'E&D qui y recherchent les membres « conscientisé » à l'ECSI pour composer son conseil d'administration.

Les graphiques ci-dessous illustrent, du point de vue des membres et ancien-ne-s membres du CA et en service civique, le classement des activités par leur utilité.

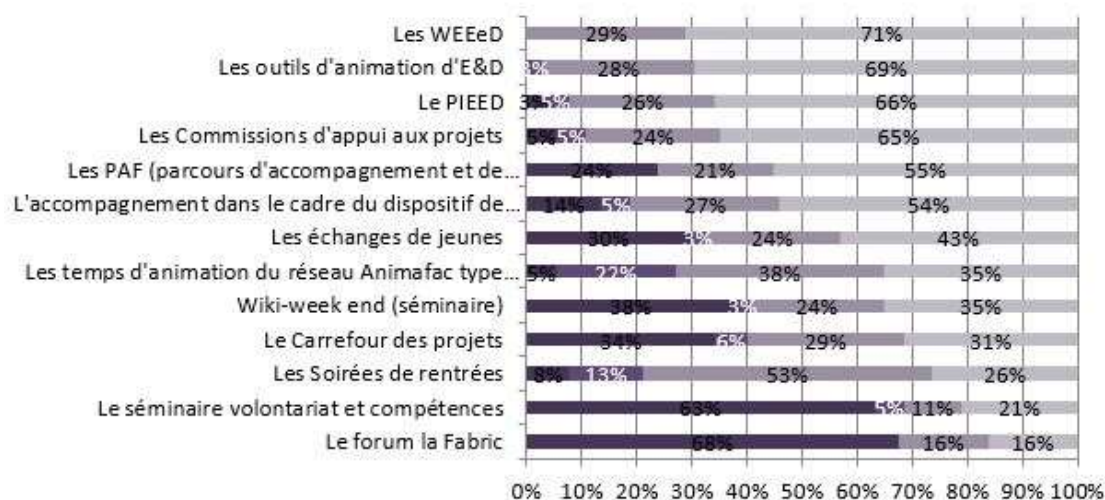
### Parmi les activités suivantes, lesquelles sont les plus utiles pour le public d'E&D selon toi?

Sur 40 répondant-e-s ex volontaires en SC



### Parmi les activités suivantes, lesquelles sont les plus utiles pour le public d'E&D selon toi?

38 répondant-e-s ex-membres du CA





	<b>PAROLES D'ACTEUR·RICE·S</b>	<b>QU'EST-CE QU'ON EN DIT ?</b>
---	--------------------------------	---------------------------------

« Beaucoup d'asso se sont mises à faire de l'ECSI via E&D, elles se questionnent sur la légitimité de leur action, l'impact sur les partenaires. Elles se rendent compte que les projets sont parfois mauvais et on l'impression d'être plus utiles sur de l'ECSI » 2017 à aujourd'hui – membre du conseil d'administration

« L'un des effets du PIEED, est la montée en puissance des actions d'ECSI, la réflexion des asso étudiantes entre les actions ici et là-bas. La place de l'ECSI grandissante au sein d'E&D, à la fois acteur et bénéficiaire de ça. Il y a une volonté de faire entrer des associations d'ECSI, tout en ne perdant pas l'identité étudiante. » 2011-2019 - membre du conseil d'administration, volontaire, salarié

« L'exemple de l'asso Espoir est significatif avec la transformation du projet de l'asso grâce à E&D. D'un projet "humanitaire" à un projet d'interculturalité et de solidarité, l'évolution des pratiques a été très nettes. » 2011-2013 - membre du conseil d'administration

« Pour l'asso Pharma Lyon Humanitaire, il y a eu une réorientation des projets vers des animations ECSI, avec l'accent sur la dimension locale. » 2017 à aujourd'hui – membre du conseil d'administration

« Il y a aussi eu du changement dans notre manière de communiquer avec les gens déjà sensibilisé à la solidarité internationale ou non. On a appris à adapter notre discours, par exemple quand on allait présenter la solidarité internationale et notre projet à des potentiels partenaires, on n'avait pas forcément le bon vocabulaire et ce n'était pas très précis » 2018-2019 – membre du conseil d'administration

« Le réseau associatif comme E&D, permet de planter des petites graines, elles mettent du temps. Je suis persuadée que ça a fait grandir plein de gens et ça contribue à faire changer le monde et les visions. » 2010 et avant – membre du conseil d'administration

« Les intervenants du CAP nous ont permis d'identifier de nouveaux partenaires, ce qui nous a permis de co-construire notre projet » Association membre

« Il ne faut pas hésiter à faire confiance aux autres membres du groupe : pour que l'asso fonctionne, il faut que chacun·e implique et délègue et que personne ne cherche à porter tout le poids. Au tout début, la présidente faisait tout l'administratif et quand elle a délégué un peu, elle pouvait faire des choses plus intéressantes. On a beaucoup évolué en cours d'année là-dessus, sur le fait de savoir demander de l'aide. » 2018-2019 – association membre

	<b>INTENSITE DES IMPACTS</b>	<b>QU'EST-CE QUI AGIT DESSUS ?</b>
---	------------------------------	------------------------------------

Degré d'impacts				
Négatif	Neutre	Positif	Transformatif	Systémique
<p>Les associations ne subsistent pas au départ des jeunes qui la fondent.</p> <p>Les partenariats créés pour les actions ponctuels sont pas durables et ne profitent pas à d'autres groupes de jeunes</p>	<p>L'adhésion à E&amp;D se traduit par une simple consommation d'activité sans introspection du projet collectif porté.</p>	<p>Les projets des associations intègrent la logique d'ECSI dans les actions qu'elles mènent en France comme à l'international</p>	<p>Les porteur·se·s de projets qui deviennent des référent·e·s et/ou intervenant·e·s pour les activités d'E&amp;D et œuvrent à diffuser leurs apprentissages en matière d'ECSI et à porter la voix des jeunes dans d'autres espaces stratégiques</p>	<p>Les prises de conscience citoyenne imprègnent le projet collectif des associations qui refondent leur stratégie en conséquence</p>

La qualification des impacts portant sur les parcours collectifs des associations membres d'E&D et de leurs projets est intimement liée à celle des individus qui les composent. Notre étude n'a pu constater les effets internes aux projets associatifs : changement de stratégie politique ou opérationnelle à travers des modifications de textes fondateurs, de mode organisationnel ou encore de modes d'action. Cette analyse est donc limitée aux projets soumis à E&D et aux appréciations des personnes représentant·e·s de ces associations, qui les ont pour la plupart quitté depuis.

Néanmoins, certains facteurs nous paraissent influencer directement les pratiques collectives, nous les proposons ici comme pistes à approfondir et à croiser inévitablement avec celles des autres impacts observés plus finement.

### Facteurs qui influent positivement

- La logique de parcours d'accompagnement centrée sur les associations : WeEeD > CAP > JSI > PIEED > CA. Elle participe à orienter progressivement, mais sûrement les projets vers une perspective d'ECSI.
- Les partenariats et l'articulation des actions avec **les réseaux territoriaux**, notamment ceux qui co-accueillent les volontaires en service civique d'E&D. Il participe à dynamiser la vie associative et à l'enrichir de différentes visions et pratiques.
- L'orientation et la prescription par Animafac des porteurs projets vers E&D. Animafac a structuré, voilà plus de 20 ans, son réseau et ses actions d'accompagnement dans une logique d'éducation populaire. Si Animafac se consacre à la structuration des initiatives associatives étudiant·es, elle va déléguer progressivement à E&D celles

relatives aux initiatives associatives de solidarité internationale des étudiant·es pour lesquelles le réseau a gagné en légitimité au fil des années.

#### **Facteurs qui influent négativement**

- L'absence de capitalisation des expériences et pratiques dans les associations membres pour palier au renouvellement des porteur·euse·s de projets
- Les moyens limités pour suivre le devenir des associations qui quittent le réseau E&D. Les raisons pourraient renseigner sur des pistes à investir pour en fidéliser certaines
- Une logique consumériste de certaines associations de jeunes / étudiant·e·s. E&D peut être perçu, comme un centre de ressources offrant un certain nombre d'activités permettant de progresser dans la conduite de son action, dans une logique de prestation de services.

	<b>ANALYSES GENERALES</b>	<b>POURQUOI C'EST INTERESSANT ?</b>
---	---------------------------	-------------------------------------

#### **Des apprentissages collectifs au service de l'amélioration de la qualité des projets et l'Education à la citoyenneté et à la Solidarité Internationale**

Près de la moitié des ancien·ne·s membres du CA indiquent avoir revu les objectifs et le périmètre de leur projet après avoir participé aux activités d'E&D. Il·elle·s retirent des Commissions d'Appui au Projets, des enseignements souvent déterminants à partir des retours du jury qui s'expriment sous forme de critiques positives, parfois de mise en garde et toujours à partir des expériences. Les questions posées interpellent le bon sens et l'esprit critique des jeunes qui se construit avec l'expérience. Qu'elles portent sur les objectifs du projet et ou ceux qu'on se fixe soi-même (implicitement ou explicitement), elles sont amenées de manière bienveillante et encourageante. Cette posture des membres des jurys est très importante pour provoquer les changements attendus. Ils passent par des suggestions et des outils de méthodologie, de questionnement, des contacts aussi. L'utilité de ces espaces pour renforcer la qualité des projets est directement appréciable par les porteur·se·s de projets et semble avoir une valeur ajoutée considérable en particulier pour les jeunes qui s'initient pour la première fois à la Solidarité Internationale ou même à un projet d'ECSI. Le fait que les membres de jury ont des expertises variées semble être une plus-value importante parce qu'ils·elles peuvent faire des suggestions assez concrètes.

#### **Les limites des effets d'E&D sur la structuration des associations, initiatives des groupes de jeunes**

Si E&D sème incontestablement des graines au sein des projets étudiants et associations accompagnées, le réseau n'agit pas seul et a besoin de mobiliser l'ensemble de son écosystème pour amplifier les impacts qu'ils produits.

La double cible d'E&D, d'une part les associations et d'autres par les individus vise finalement la même logique, celle de toucher les consciences. Il peut apparaitre comme plus complexe

d'accompagner les projets portés par les universités ou les écoles. En effet, les changements au niveau individuel sont observés plus rapidement, il est plus difficile à faire changer les approches associatives. Cet effet peut être renforcé par les carences de la transmission entre les équipes bénévoles qui se renouvellent chaque année. Le **rôle d'Animafac** sur le sujet de la structuration des associations et son expertise est tout à fait complémentaire et agit sur certaines dimensions de la vie associative peu investies par E&D : participer à clarifier les projets associatifs, leur durée, leur pérennité si celle-ci est souhaitée.

Mettre l'accent aussi sur la structuration des associations de jeunes, et pas uniquement que sur le parcours des personnes permettrait de renforcer l'impact sur la qualité des interventions et projets de solidarité internationale en France comme à l'international.

Cette complémentarité, s'étend aussi bien aux réseaux étudiants de solidarité, historiquement avec Ingénieurs sans frontières et tout aussi étroitement avec **Starting Block** qui se démarque par son ancrage plus local, et un lien moins fort avec l'international. Ce dernier se reconnaît plus volontiers dans l'Education à la citoyenneté et à la solidarité (affirmation sémantique) et organiser le réseau SENS. Les effets produits par cette coopération inter-réseau de jeunes et la volonté de développer des synergies, au-delà de la professionnalisation des équipes est à approfondir sur la structuration des associations de jeunes. Pour autant chacun de ses réseaux joue un rôle de structuration propre à son identité, son historique et sa vision qui participe de la démonstration d'une jeunesse aux identités multiples de la nécessité de ses représentations dans l'espace public.

	<b>PISTES D'ACTION POUR RENFORCER LES IMPACTS</b>	<b>COMMENT ALLER PLUS LOIN ?</b>
---	---	----------------------------------

- **Déployer le Dispositif de Suivi évaluation sur le suivi des associations : Des impacts à croiser avec la méthodologie de collecte et d'analyse récemment développée dans le DSE.** L'un des marqueurs de progrès identifié dans le cadre du DSE est l'amélioration de la qualité des pratiques de SI des jeunes (sens critique, qualité des débats, pratiques) qui fait écho au sous impact de cette étude. Le tableau de suivi développé en 2019-2020 constitue un formidable outil pour approfondir les effets en termes de progression des associations au cours d'une année. Il nécessite néanmoins l'appropriation chaque année par les référent·e·s chargé·e·s de l'animation du réseau territorial et donc de garantir les conditions d'une passation méthodologique.
- **Valoriser les effets positifs des projets initiés par des jeunes qui s'inscrivent dans une temporalité courte.** La durabilité n'est pas toujours souhaitable si elle ne déclenche pas de changement positif, E&D est aujourd'hui doté du recul et de l'analyse qui permet d'affirmer qu'un projet ponctuel produira tout autant d'effets durables et souhaitables s'il s'inscrit dans l'ECSI. E&D pourrait impulser une réflexion dans son réseau sur le rapport entre la temporalité des projets associatifs, celles de l'engagement des jeunes qui se prolongent au-delà.

- **Capitaliser sur les pratiques et les initiatives lauréates du PIEED, mais pas seulement.** Le guide édité en 2018, Agir ensemble pour la solidarité internationale, met en avant des associations lauréates et surtout des bonnes pratiques. Pourtant, on apprend tout autant de nos mauvaises pratiques qui produisent autant sinon plus d'impacts. L'une des associations du réseau s'en est d'ailleurs inspirée des dérives observées pour s'autoévaluer.

## IMPACTS SUR LA CONSOLIDATION D'E&D COMME RESEAU ET ORGANISATION

	<b>DESCRIPTION DE L'IMPACT ET DES SOUS-IMPACTS</b>	<b>DE QUOI ON PARLE ?</b>
---	--	---------------------------

### **La consolidation d'E&D comme organisation à travers son cycle de projets SMA/ECSI**

L'impulsion donnée par le cycle de trois programmes SMA/ECSI et l'effet de levier généré peut s'apprécier au regard de l'évolution de l'équipe, du budget et du périmètre d'intervention E&D.

Des années 1990 à 2010, E&D a traversé des périodes de hauts et de bas, avec deux crises importantes qui ont aussi constitué des moments charnières pour remettre sur pied l'association.

La première crise est traversée en 2000/2001 avec la faillite de deux fondateurs d'E&D PSF et OICS. E&D parvient à se maintenir, grâce au soutien d'ANIMAFAC et de Solidarité Laïque et commence sa mue. En 2002/2003, E&D devient officiellement un réseau composé de membres actifs, d'un membre permanent ANIMAFAC et d'un membre Solidarité Laïque. Il s'investit de plus en plus dans les collectifs et espaces relatifs à la solidarité internationale, à l'ECSI ou à la jeunesse.

La seconde crise est traversée en 2009/2010 avec l'arrêt du financement des pouvoirs publics à l'occasion du transfert de la compétence de soutien financier aux OSC du Ministère des Affaires Etrangères (MAIONG) à l'AFD. E&D traverse l'année 2009 en grande partie sur ses fonds propres et une équipe qui se réduit à un moment donné à un salarié. E&D entame à partir de 2010 un nouveau cycle une restructuration de son équipe et de ses activités et parvient à renouveler son équipe et à convaincre l'AFD de le soutenir une année supplémentaire. Progressivement, l'équipe passe de 3 salarié·e·s à 7 salarié·e·s aujourd'hui tandis que son budget atteint désormais en moyenne un million d'euros par an sur les dernières années. Celui-ci s'est d'ailleurs diversifié, même si les bailleurs publics continuent de représenter la majeure partie des ressources.

Aujourd'hui, le collectif semble s'être consolidé, il n'affronte pas de risques importants à court terme sur le plan financier ou partenarial et s'est fortement arrimé aux collectifs qui structurent la solidarité internationale, la jeunesse ou l'ECSI. Il compose avec le renouvellement naturel de ses équipes tout en conservant la stabilité grâce à l'engagement toujours présents des ancien·ne·s responsables. Ses orientations stratégiques sont claires jusqu'à 2022 et le processus de réflexion sur le prochain plan stratégique est déjà entamé et mobilise le nouveau CA.

Cette nouvelle dynamique, plus soutenable, repose sur plusieurs facteurs clés de succès :

- **La clarification de la stratégie politique** : cette clarification du rôle, de la posture, des objectifs d'E&D a permis au collectif de redéfinir ses programmes SMA autour de 4 axes qui sensibilisation, formation des jeunes, collaboration avec d'autres associations dans les pays partenaires et production méthodologique (outils).

- **La refonte du projet associatif**, dans le sillage de la clarification du projet politique, avec un processus long de réflexion qui a abouti in fine au projet associatif 2017-2022, véritable feuille de route avec des éléments de prospective jusqu'à 2030.
- **L'orientation vers l'apprentissage** : l'apprentissage et le renforcement méthodologique est devenu un axe à part entière d'E&D avec un fort impact sur les membres de la gouvernance et/ou les participant·e·s au PIEED. La plupart ont désormais le réflexe d'intégrer l'apprentissage, qu'il s'agisse d'une capitalisation, d'une évaluation, ou d'un autre type de démarche, aux actions de solidarité qu'ils et elles mènent ou soutiennent (dans un cadre étudiant ou professionnel).
- **L'intégration dans des collectifs** dans lesquels E&D porte une vision de la jeunesse en tant qu'actrice E&D est passé d'une situation de relatif isolement avec Animafac pour principal partenaire, à une logique partenariale diversifiée, à la fois dans le secteur de la solidarité internationale (Coordination SUD, F3E, Solidarité Laïque, France Volontaires), de jeunes (Animafac, FONJEP, Starting Block, Ingénieurs Sans Frontière) et l'ECSI (FESTISOL, EDUCASOL, RITIMO ).

### **Une double extension territoriale et internationale de son périmètre**

Entre 2010 et 2013, E&D a connu une augmentation rapide de son périmètre d'action :

- **Au niveau territorial** : E&D est passé d'un collectif « francilien » à un collectif ayant un maillage territorial relativement étendu avec 8 référent·e·s en région en 2021. E&D entretient des relations fortes avec les RRMA et collectifs régionaux associatifs comme le RADSI ou le CROSI, renforcées par le fait que ses référent·e·s en région sont le plus souvent hébergé·e·s dans les locaux de ces derniers et y développent des liens de travail et d'amitié privilégiés. Cette présence a permis de territorialiser l'action d'E&D : accompagnement des associations membres effectué sur place, organisation d'activités spécifiques au niveau territorial, participation à des événements ou dynamiques locales (ex : animations dans le cadre du FESTISOL), etc.
- **Au niveau international** : A partir de 2010, E&D commence à nouer des relations avec des collectifs de pays partenaires. E&D s'engage dans le Programme Concerté de Renforcement des Capacités des Organisations de la Société Civile et de la Jeunesse Guinéenne (PROJEG). Il entre également au conseil d'administration du Programme Concerté Pluriacteurs Maroc en 2011. De ces coopérations et de leur articulation avec le programme SMA en France naît le Carrefour des Projets. Co-porté avec les associations Carrefour Associatif (Maroc) et RELAIS (Guinée), il a pour but de faire naître des initiatives de solidarité portées par des jeunes guinéen·ne·s, marocain·ne·s et français·e·s. La dimension européenne n'est pas en reste puisque les liens se tissent avec différents réseaux, dont ECLOSIO (initialement UniverSud) en Belgique membre du comité de pilotage du projet la FABRIC depuis 2018.

Avec l'extension territoriale, on a pu craindre un moment au risque d'éparpillement et de surcharge de l'équipe, ce que l'on appelle communément une « crise de croissance ». Bien qu'E&D ait tenté d'accompagner l'autonomisation des dynamiques telles que le Carrefour Associatif et Relais, le constat est aussi à une dépendance forte aux cadres qui les supportent.

E&D continue bien entendu d'entretenir des liens étroits de partenariat avec ces deux réseaux, mais avec une logique horizontale, d'égal à égal.

### **Une consolidation et diversification financière d'E&D**

Après une crise financière forte en 2009-2010, E&D connaît une hausse très rapide de son budget. Il se stabilise néanmoins rapidement autour de 1 million d'euros (avec des variations en fonction des reports à nouveau). En dehors des ressources propres (ex : cotisations), et des aides liées à l'emploi (postes Fonjep), E&D devrait recevoir au total en 2020 près de 17 financements différents provenant à la fois de l'AFD, de différents ministères, de collectivités territoriales, de fondations, d'apports d'OSC comme Solidarité Laïque... Ce chiffre est stable depuis 2014 au moins. Ces financements, en dehors de ceux de l'AFD, sont limités : ils s'élèvent en moyenne à 10-20 000 EUR. Mais mis bout à bout ils permettent de cofinancer à part presque égal du programme SMA les activités d'E&D (à la recherche de la logique un euro de cofinancement pour un euro du programme SMA). Parmi les collectifs de structuration du milieu associatif financé par l'AFD, ce modèle de financement constitue une exception (avec celui de pS-eau) : il est rare en effet de mobiliser des cofinancements « en cash » permettant de réellement financer les activités du collectif et non simplement de boucler le montage financier du programme.

Ce modèle relativement diversifié – l'AFD continue tout de même d'être le premier bailleur et de loin - constitue une force D'E&D et une preuve aussi de son attractivité auprès des bailleurs publics et privés du secteur de la solidarité internationale et de la jeunesse, ainsi que de son dynamisme.

### **Une consolidation de la gouvernance malgré un turn-over inhérent à la nature d'E&D**

Le réseau E&D et son projet associatif sont pilotés stratégiquement par un Conseil d'Administration élu par une Assemblée Générale constituée d'associations membres représentées par des personnes mandatées par leur propres associations. Les associations membres sont au nombre de 16 au CA, elles sont élues pour une période de 2 ans et renouvelées par moitié chaque année. Le CA s'appuie sur :

- un bureau exécutif composé d'un-e Président-e, d'un-e Trésorier-ière, d'un-e Secrétaire Général-e, et jusqu'à trois Vice-Président-e-s.
- un membre permanent, le réseau Animafac siège au CA depuis sa création et assure la continuité de cette alliance qui a pu revêtir des postures différentes selon les périodes (tantôt très affirmées tantôt émancipatrices).
- un membre conseil (ne siégeant plus au CA), depuis 2019 Solidarité Laïque peut être sollicité par les instances ou la Délégation Générale pour des actions de conseils et d'appui à la stratégie.
- un-e Délégué-e Général-e salarié-e nommé-e par le CA qui siège en son sein qui assure le lien entre instances et équipes.

Enfin, la gouvernance d'E&D s'appuie sur une équipe opérationnelle et permanente dont le nombre a varié au cours de la période pour se stabiliser aujourd'hui à 7 salarié-e-s : une direction en lien avec les instances et partenaires externes d'une part et l'autre en charge du pilotage opérationnel interne, au cours du dernier SMA une co-direction a été initiée suite à



une évolution d'un poste de Responsable Administratif-ve et financier ; 4 chargé-e-s de mission et 1 un-e assistant-e administratif-ve et financier-e. A cette équipe s'ajoute plusieurs générations des volontaires en service civique (au total plus d'une centaine sur la période étudiée) qui participent à l'animation du réseau et au renforcement des liens avec les publics et partenaires régionaux en proximité des dynamiques des territoires.

Cette organisation répond aux enjeux de souplesse et de stabilité eu égard aux caractéristiques du public et au turn-over inscrit dans l'ADN du réseau E&D, au sein de la gouvernance, il constitue une contrainte inhérente à la nature d'E&D. Même s'il n'existe pas de limite d'âge ou de statut, l'entrée dans la vie active ou la poursuite d'études à l'étranger entraîne souvent la fin de la participation à E&D. En effet ce turn-over comporte deux risques :

- Il peut entraîner un déséquilibre de pouvoir entre la gouvernance et l'équipe : si des membres de la gouvernance ne se sentent pas suffisamment en capacité de prendre une décision, ils et elles peuvent d'autant plus facilement demander l'avis de la direction d'E&D.
- Il peut entraîner un déséquilibre de pouvoir entre les membres de la gouvernance : les représentant-e-s des réseaux partenaires (ex : Solidarité Laïque ou Animafac) sont des personnes plus expérimentées voire très expérimentées dont l'avis pourrait davantage influencer les décisions.

Pour éviter ce risque, de nombreux mécanismes de passation ont été mis en place pour faciliter les transmissions dans les périodes de transition entre ancien-ne-s et nouveaux ou nouvelles membres du bureau et aux seins des différentes commissions. Il peut toutefois encore exister des tensions entre la volonté de portage par des administrateur-trice-s bénévoles qui démarrent leur mandat et la technicité des décisions à prendre. La maîtrise des codes, langages techniques et la connaissance pointue de l'écosystème d'E&D rend complexe la volonté que les décisions émanent bien du collectif. E&D doit s'assurer que ses instances ne soient pas une chambre d'enregistrement des technicien-ne-s qui œuvrent dans l'équipe mais un lieu de débat et de prise de décisions stratégiques. Pour E&D, la réponse est la construction des parcours d'accompagnement visant la montée en compétences de son CA pour s'assurer de prise de décision collective. Il s'appuie sur les ancien-ne-s qui forment les mécanismes de cet accompagnement, appuyés par les équipes. Le positionnement des salarié-e-s se situe en appui à cette logique. Il participe de l'exigence de doter les jeunes d'un pouvoir de décision dans un mandat clair, qui permette le rôle de porte-parole des associations membres du réseau.

Autre facteur ayant contribué à la consolidation de la gouvernance durant la période, la fin de la tutelle que pouvaient exercer Solidarité Laïque sur E&D, avec un droit de veto sur certaines décisions stratégiques. Cette situation s'expliquait par les crises qu'a traversé E&D par le passé et le rôle prépondérant qu'ont joué ANIMAFAC et Solidarité Laïque pour en assurer la survie et la réorientation. Mais cette tutelle, qui implique un déséquilibre de pouvoir au sein du CA n'était pas toujours bien perçue par les autres membres de la gouvernance ou de l'équipe. Cette situation a changé depuis 2018 et la gouvernance est désormais davantage équilibrée. ANIMAFAC conserve ce pouvoir, ce qui n'est pas le cas de SL et SL reste membres de la gouvernance d'E&D, mais sans droits particuliers. Leur expérience et expertise peuvent être mobilisée mais elle n'implique pas un pouvoir supplémentaire de décision.

### **Une relation avec ANIMAFAC stabilisée**

Historiquement, E&D s'est beaucoup impliqué dans les instances d'ANIMAFAC (E&D est actuellement membre de son conseil d'administration et vice versa). Les liens sont en effet très forts entre les deux collectifs et ce depuis les années où E&D n'était encore qu'un programme de formation dont l'offre était relayée par ANIMAFAC.

ANIMAFAC a joué un rôle important dans la pérennisation de E&D, au moment où deux de ses fondateurs faisaient faillite, et dans son évolution vers un collectif. A la faveur d'une redéfinition de la gouvernance, ANIMAFAC est ainsi devenu membre permanent en 2002 avec un droit de veto sur la charte d'E&D et la nomination au poste de DG d'E&D mais en contrepartie une co-responsabilité morale et financière. Mais la prépondérance d'ANIMAFAC au CA d'E&D n'est pas toujours bien perçue par d'autres organisations (particulièrement de SI) telles que ISF, le dernier des membres fondateurs d'E&D, qui quitte son CA à la même période. L'intégration croissante d'E&D dans les collectifs de solidarité a permis de rééquilibrer le champ d'action et le CA d'E&D en réaffirmant sa présence à l'intersection de la solidarité internationale et de la jeunesse dans un contexte de fin de la dichotomie nord-sud.

Pour beaucoup de jeunes, ANIMAFAC est souvent le premier point d'entrée et c'est à l'occasion d'une activité d'ANIMAFAC à laquelle participe E&D qu'ils et elles entendent parler pour la première fois d'E&D comme réseau et de la solidarité internationale. ANIMAFAC relaie régulièrement les informations et événements d'E&D, redirige les étudiant·e-s intéressé·e-s par la solidarité internationale vers E&D, et vice versa.

### **Un changement de nom qui constitue l'aboutissement d'une évolution plus globale du réseau**

A partir de 2020, Etudiants et Développement est devenu Engagé·e-s et Déterminé·e-s. Il ne s'agit pas simplement d'un changement de nom, mais de la conséquence de la mise en œuvre de la stratégie 2017-2022 qui découle d'une vision renouvelée de la solidarité.

Ce changement traduit la volonté de s'ouvrir à d'autres publics que les étudiant·e-s. D'une part pour permettre à des membres de rester un peu plus longtemps dans le réseau, durant leurs premières années de vie active. D'autre part pour s'ouvrir au public jeune en général en ne faisant pas du fait d'être en situation d'études un objectif. Ce deuxième point reste davantage une ambition qu'une réalité aujourd'hui, les membres et participant·e-s aux activités d'E&D restant principalement des étudiant·e-s à l'université ou en grande école avec une sur-représentation des filières masters et doctorat.

Ce changement traduit aussi le changement de paradigme d'E&D : E&D promeut la réciprocité, l'horizontalité des échanges, la jeunesse en tant qu'actrice des actions de solidarité ici et là-bas, en interrogeant la réalisation de projets « classiques » de développement décidés au Nord et mis en œuvre au Sud.

Enfin, l'utilisation de l'écriture inclusive dans le nom même de l'organisation – fait presque unique – montre aussi l'engagement de l'organisation dans l'inclusion des enjeux de genre dans ses activités et son identité.

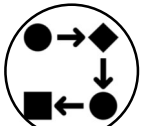
	CIBLES DE L'IMPACT	DE QUI ON PARLE ?
---	--------------------	-------------------

### Sur quelles dimensions les effets sont les plus transformatifs ?

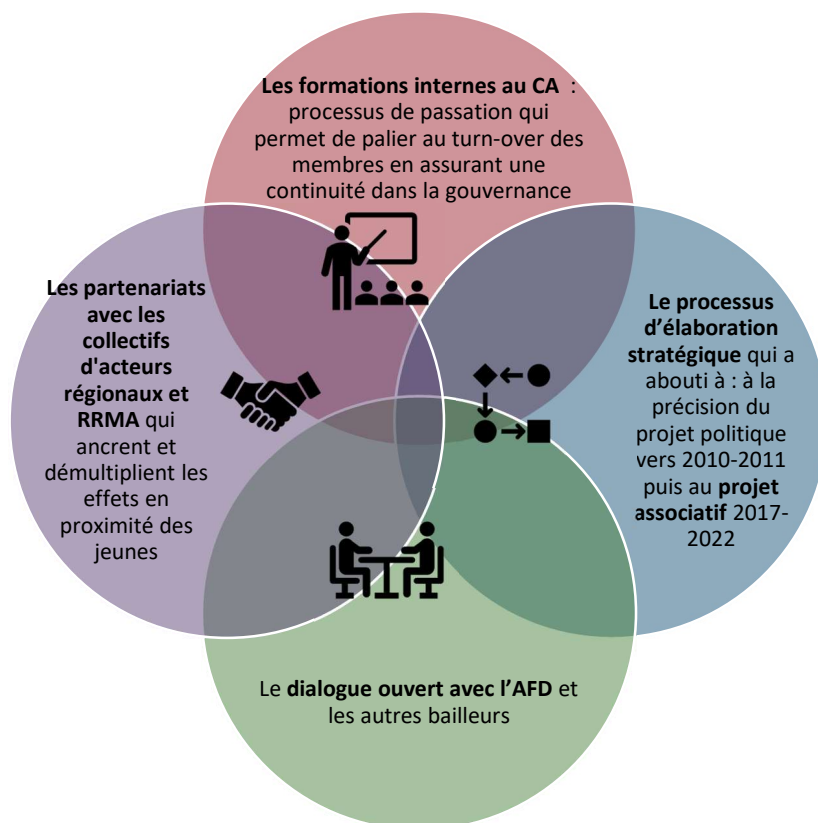
- **La pérennité financière et organisationnelle d'E&D**, dont la situation a changé radicalement depuis 2010 avec une équipe bien plus conséquente et une professionnalisation structurelle. Plusieurs volontaires en service civique se voit proposer l'opportunité de poursuivre leur engagement par un contrat salarié avec E&D.
- **Le pilotage stratégique de l'organisation** avec une feuille de route claire, des objectifs définis en vertu d'un projet politique élaboré de manière concertée et une action cohérente avec cette feuille de route.
- **La gouvernance de l'association, principalement le Conseil d'Administration** qui arrive à refléter les valeurs d'E&D et à placer les jeunes en situation d'acteurs et actrices de la gouvernance malgré la difficulté liée au turn-over et à l'absence d'expérience pour beaucoup de participation à la gouvernance ou à la gestion d'une ONG gérant des fonds publics et une équipe salariée.

### Sur quelles dimensions les effets sont les moins transformatifs ?

- **La sociologie de son réseau** : celui-ci reste composé majoritairement d'associations étudiantes liés à des universités ou des grandes écoles et dans une moindre mesure à des organisations issues des migrations. Les jeunes en formation technique ou professionnelle restent peu représentés et les échanges avec des jeunes d'horizons différents sont limités à quelques initiatives non structurante.
- **Le turn-over des salarié-e-s** : Les générations de chargé-e-s de mission se succèdent au même rythme que les membres du conseil d'administration. Si leur expérience est incontestablement positive, ils-elles en ressortent épuisés et ne parviennent plus à discerner les limites entre sphère professionnelle et militante.

	ACTIVITES CONCERNEES	OU CA SE JOUE ?
---	----------------------	-----------------

Pour produire ces effets, les activités concernent principalement :



	PAROLES D'ACTEUR.RICE.S	QU'EST-CE QU'ON EN DIT ?
---	-------------------------	--------------------------

« Le Turn over est inscrit dans l'ADN d'E&D qui n'a pas vocation à fidéliser » 2011-2013 –  
membre du conseil d'administration

« A un moment on avait un risque de s'emballer sur le budget, pour les cofinancements notamment à apporter, avec les programmes internationaux » 2009-2014 - Salarié

« E&D s'est constitué au départ comme pendant international d'Animafac et a gagné de plus en plus d'autonomie pour conduire un projet SMA. Au fur et à mesure la mobilité des personnes à l'international est devenue moins importante dans les activités d'E&D et en parallèle elle a amorcé sa professionnalisation, son expertise a grandi. Aujourd'hui, E&D est alignée sur les pratiques d'une solidarité qui peut se faire localement et plus seulement en

allant à l'international » 2006 à aujourd'hui – membre du conseil d'administration et partenaire associatif

“au retour en France j'ai participé à une AG d'E&D et j'ai discuté de l'idée d'avoir un SC E&D à Nantes [...] J'ai amené l'idée de binôme de volontaires sur cette orientation jeunesse avec l'enjeu d'approche complémentaire entre E&D et la MCM. Nous avons une Identité proche, nous sommes membres des mêmes espaces CRID, Festisol etc » » 2011-2012 – service civique et partenaire associatif

“J'ai appris la gestion associative, culture et gouvernance associative mais aussi la compréhension des jeux de pouvoirs avec l'AFD par ex. Ce qui est bien, c'est que la gouvernance est ouverte à tous les jeunes. Mais on est aussi jeté dans la gueule du loup. J'ai tout rejoint en me disant que ça rajoutait une ligne à mon CV.” 2015-2018- membre du conseil d'administration

	<b>INTENSITE DES IMPACTS</b>	<b>QU'EST-CE QUI AGIT DESSUS ?</b>
---	------------------------------	------------------------------------

Degré de l'impact				
Négatif	Neutre	Positif	Transformatif	Systématique
Les projets mettent en péril la pérennité financière et les capacités du collectif	Les projets ne contribuent pas à modifier la situation de départ du collectif	Les projets ont amélioré la situation financière et les capacités du collectif	Les projets ont contribué à consolider de manière pérenne la situation financière et les capacités du collectif	La pérennisation du projet associatif et du réseau est assurée, l'indépendance financière est acquise

#### Facteurs qui influent positivement

- La qualité du dialogue avec la DPA-OSC de l'AFD
- La multiplicité des liens et leur formalisation avec les actrices et acteurs de la jeunesse
- La cohérence entre le projet politique, le plan stratégique, les objectifs des programmes SMA, la vision défendue par l'équipe et la gouvernance
- Les capacités de l'équipe, perçue comme professionnelle et professionnalisante par les participant·e·s aux activités d'E&D

#### Facteurs qui influent négativement

- Les limites en termes de ressources humaines : Aujourd'hui E&D n'a pas les capacités de développer une fonction de plaidoyer et de démultiplier sa participation dans les collectifs
- Les résistances à faire de la jeunesse plus qu'une cible de projets de développement
- La dichotomie International / France dans les dispositifs de financement et la structuration des institutions alors que l'approche d'E&D ne fait pas nécessairement de distinction

	<b>ANALYSES GENERALES</b>	<b>POURQUOI C'EST INTERESSANT ?</b>
---	---------------------------	-------------------------------------

En conclusion, le cycle de trois programmes de structuration du milieu associatif a eu effet transformatif sur le collectif, assez évident si l'on compare ce qui l'était au début des années 2010 et ce qu'il est aujourd'hui en 2021. Cet effet transformatif concerne à la fois la consolidation financière, la consolidation de l'équipe et des compétences en interne (professionnalisation), l'alignement entre la vision politique et les activités, le positionnement dans le milieu de la Solidarité Internationale.

A court / moyen terme, il est conseillé de poursuivre cette consolidation, sans chercher à croître à tout prix, en se concentrant sur l'ouverture à la jeunesse non universitaire et en poursuivant la structuration du réseau d'anciens et anciennes d'E&D.

	<b>PISTES D'ACTION POUR RENFORCER LES IMPACTS</b>	<b>COMMENT ALLER PLUS LOIN ?</b>
---	---	----------------------------------

Pour continuer à renforcer la consolidation d'E&D en tant que collectif et réseau :

- **Poursuivre l'ouverture aux jeunes en général** pour contribuer à un brassage des cultures mais aussi des milieux sociaux et atteindre de nouveaux publics qui ont peu l'occasion de s'engager. Cette orientation implique de nombreux changements : dans les partenariats pour atteindre d'autres milieux (lien avec les MFR pour atteindre les jeunes ruraux ?), dans les outils, le langage mais aussi la posture pour que des jeunes ne partageant pas à la base les codes sociaux des jeunes en milieu universitaires puissent trouver leur place sans se sentir rejetés.
- **Poursuivre la structuration du réseau des anciens et anciennes d'E&D.** La présente étude a permis de mettre en évidence les parcours des anciens et anciennes membres du CA, leur attachement à E&D. A terme, ils et elles pourraient être davantage impliqué-e-s dans la formation des nouveaux membres du CA, disposer d'un-e représent-e au CA.

## IMPACT SUR LA PLACE DE LA JEUNESSE DANS LES POLITIQUES DE SI ET LES POSITIONNEMENTS DES OSI

	<b>DESCRIPTION DE L'IMPACT ET DES SOUS-IMPACTS</b>	<b>DE QUOI ON PARLE ?</b>
---	--	---------------------------

### La jeunesse en tant qu'actrice, enjeu transversal du CIT AFD-OSC

L'AFD et plus particulièrement sa division des partenariats avec les OSC (DPA-OSC) a joué un rôle moteur dans la remise en selle d'E&D au début des années 2010 en motivant le collectif pour proposer un projet de structuration du milieu associatif. Plus globalement, depuis 10 ans, l'AFD porte un intérêt tout particulier et croissant à la jeunesse avec une vision affichée qui est très proche des messages et valeurs défendus par E&D.

Dans le CIT AFD/OSC (2018-2023) qui constitue le cadre stratégique de référence de l'AFD pour sa relation avec la société civile, la jeunesse constitue, avec le genre, l'un des concepts les plus utilisés dans le document (73 occurrences). Plus que l'omniprésence du terme, les messages, concepts et valeurs figurant dans le document apparaissent tout à fait alignés avec la vision d'E&D : la jeunesse comme actrice et non comme bénéficiaire, la réciprocité, son rôle transformationnel, le lien entre jeunesse et climat... Le paragraphe suivant figurant dans le CIT illustre ces orientations.

#### Extrait du CIT AFD/OSC (2018-2023) – p26

*Les OSC seront encouragées à se donner les moyens effectifs d'une plus grande implication de la jeunesse dans les projets afin de permettre une lutte plus efficace contre les déséquilibres économiques, sociaux et environnementaux. Une meilleure inclusion au Nord comme au Sud de la jeunesse sera recherchée afin de lui permettre de jouer pleinement son rôle transformationnel qui apparaît de plus en plus essentiel pour générer un développement durable et responsable. L'objectif est de rendre cette jeunesse pleinement actrice des projets et de la société, pour que les actions gagnent en pertinence, en efficacité et en pérennité à court, moyen et long terme. Ceci s'inscrit clairement dans une visée éducative « par l'action » qui souhaite aller au-delà de la seule insertion économique, mais qui entend prendre en considération à part égale les sujets d'insertion sociale et citoyenne et d'insertion environnementale sans lesquels le développement ne pourra espérer être durable. L'urgence d'un tel changement de paradigme a été rappelée de manière forte par le gouvernement avec une « exigence accrue vis-à-vis des bénéficiaires en mobilisant la jeunesse dans un esprit de réciprocité ».*

Cette inscription dans le CIT est importante car le document sert de référence aux équipes de la DPA-OSC qui gèrent le principal instrument de soutien aux OSI françaises, le dispositif initiative OSC.

Néanmoins, il est difficile d'attribuer à E&D cette évolution : est-ce la participation croissante d'E&D à des espaces de concertation qui a permis d'aboutir à cette prise en compte de la jeunesse dans le CIT ? Ou bien la DPA-OSC de l'AFD était-elle déjà convaincue par ces orientations (et c'est d'ailleurs la raison pour laquelle elle a soutenu E&D dans sa période de

restructuration) ? L'AFD a acquis une maturité au fil des années sur la vision de l'ECSI et la participation citoyenne. Selon les entretiens menés, il est probable que la réalité se trouve à mi-chemin.

L'influence peut aussi prendre des chemins détournés. L'implication d'E&D sur les PCPA au Maghreb, et notamment dans le projet Jeunes des deux rives de la Méditerranée, a aussi montré à l'AFD qu'E&D avait une expertise sectorielle pertinente et des partenariats solides hors de France. Cela a renforcé la confiance vis-à-vis d'E&D et de sa capacité à apporter des contributions pertinentes.

### **Avec le MEAE, une relation à approfondir**

Par rapport à l'AFD, la relation avec le MEAE apparaît davantage ambivalente. Le MEAE a longtemps été en relation directe avec des organisations du secteur de la jeunesse et continue d'assumer le soutien au secteur du volontariat à France Volontaires en particulier. A ce titre, le MEAE reconnaît tout à fait la valeur ajoutée d'E&D comme organisation de jeunesse dans le secteur de la solidarité internationale et a déjà fait appel à plusieurs reprises à E&D pour faire intervenir la jeunesse à l'occasion d'événements importants (ex : lors du G7 en France). En revanche, lorsqu'il s'agit d'assumer des fonctions de structuration du milieu associatif – au-delà du secteur stricto-sensu de la jeunesse – avec l'ambition de favoriser l'intégration de la jeunesse dans les actions et processus de décision, le MEAE se montre plus réservé. Cette réserve, touche surtout le projet « Place aux Jeunes » de la Commission Jeunesse qui a représenté une prise de hauteur d'E&D traduite en alliance pour faire évoluer le MEAE. Mais elle peut aussi traduire une vision différente de la priorité jeunesse dans la coopération plus centrée sur les jeunes au Sud en tant que bénéficiaires mais pas nécessairement sur les jeunes Nord-Sud en tant qu'actrices des programmes et politiques de coopération au développement. Par exemple, l'idée de la représentation de ces jeunes au sein du CNDSI ne s'est jamais matérialisée.

En ce moment, le MEAE reprend une place croissante dans les dispositifs de coopération, notamment via les dispositifs de financement direct des sociétés civiles locales que sont les FSPI (cible : mésoprojets entre 100 et 150 K EUR par an) et les PISCCA (cible : microprojets entre 10 et 30 K EUR). Par ailleurs, la stratégie en matière de jeunesse du MEAE date de 2015 (ce qui signifie que le processus d'élaboration et de concertation a eu lieu en 2014). Centrée sur l'éducation, la formation et l'emploi, elle est antérieure à l'Agenda 2030 et devrait être actualisée, d'autant que les priorités et le volume de l'APD ont beaucoup évolué ces dernières années. E&D pourrait prendre part à ce processus en apportant une valeur ajoutée importante : permettre à la jeunesse qui compose son réseau, sa gouvernance, son équipe, de participer à ce processus dans une posture de contributrice force de proposition. D'autant que ce type de documents revêt une importance toute particulière car il donne un mandat aux agents du Ministère chargés de l'appliquer, au siège comme dans les ambassades.

### **E&D : d'un collectif marginalisé au sein de la solidarité internationale à un pilier de Coordination SUD**

Dans le milieu de la solidarité internationale, E&D est passée en 10 ans d'une association marginale dans la structuration du milieu de la solidarité internationale à un pilier de celle-ci, avec un périmètre et un mandat bien délimité autour de la jeunesse.

Les relations avec Coordination SUD, la tête de réseau des organisations de solidarité internationale, symbolisent cette évolution : alors que l'adhésion d'E&D avait été refusée au début des années 2010, E&D est depuis plusieurs années membre du Conseil



d'Administration de Coordination SUD et cheffe de file de la Commission Jeunesse de Coordination SUD (après avoir adhéré au collectif en 2014).

E&D a ainsi joué un rôle moteur dans la création de la Commission Jeunesse fin 2016, aux côtés du CLONG volontariat et du CNAJEP. La création d'une commission est une manière de sanctuariser l'importance de la jeunesse dans le plaidoyer de Coordination SUD : la commission est invitée à faire connaître ses messages de plaidoyer en amont des moments de dialogue de haut niveau avec les pouvoirs publics, elle a un droit de regard sur les messages et notes publiées au nom du collectif tandis que les travaux de la Commission sont portés à connaissance de la gouvernance via le ou la référente de la commission auprès du CA. E&D a ensuite participé au montage du projet « Place aux Jeunes » puis porté financièrement administrativement celui-ci qui est en cours de déploiement. Ce projet a « pour but de renforcer et transversaliser la place des jeunes au sein des organisations de la société civile, dans leurs projets et leurs structures, tout comme leur prise en compte par les politiques publiques ». Porté par un consortium de 13 organisations, il constitue le socle du travail de la Commission Jeunesse de Coordination SUD et alimente directement le plaidoyer de Coordination SUD en matière de jeunesse tout en visant à renforcer les capacités des OSI en matière de transversalisation de l'enjeu de la jeunesse.

Mais l'action d'E&D au sein du collectif ne se limite pas au renforcement de la place des jeunes dans les interventions et le plaidoyer des OSI. En 2017, pour protester contre les coupes budgétaires sur l'APD (et notamment une coupe de 20% portant sur le dispositif initiatives OSC), Coordination SUD a organisé avec ses membres une action de mobilisation devant le siège de l'AFD, action qui a été imaginée et portée par E&D. Celle-ci constituait à distribuer des moitiés de croissants aux agents de l'AFD symbolisant les coupes annoncées. Seule action de mobilisation ces dernières années de Coordination SUD, celle-ci a un effet direct (l'abandon des coupes) et a même revigoré en interne le débat sur l'opportunité ou non de mener des actions de mobilisation. Cette action montre le nouveau statut d'E&D : être aussi capable de renouveler les manières des OSI de peser sur les décisions politiques et d'entraîner le membership de Coordination SUD dans ce type d'action. Tout comme un apport non négligeable sur les processus participatifs d'animation d'espace collectif et la question du genre au sein au sein du CA de Coordination Sud portée par la délégation générale d'E&D. Aujourd'hui, il est temps pour E&D d'assumer pleinement son nouveau rôle, de se doter d'une fonction de plaidoyer et de porter directement des messages de plaidoyer dans le cadre de Coordination SUD voire dans le cadre de discussions ad-hoc avec des responsables, en s'émancipant de l'image d'un jeune réseau parrainé par Solidarité Laïque.

### **Une place importante dans l'ECSI**

E&D joue depuis toujours un rôle essentiel d'ECSI auprès de son public cible, les étudiant·e·s. Cette place importante se matérialise principalement par des actions et des outils d'ECSI :

- Les formations réalisées à l'occasion d'activités d'ANIMAFAC constituent souvent un élément déclencheur pour les participant·e·s qui découvrent la solidarité internationale et se rapprochent ensuite d'E&D.
- E&D dispose de 8 référent·e·s du réseau, principalement engagé·e·s en service civique, chargée·e·s de l'animation territoriale du réseau dans leurs régions respectives. Ces référent·e·s sont « hébergé·e·s » le plus souvent dans les locaux de collectifs associatifs (ex : RADSI en Nouvelle Aquitaine) et travaillent aussi avec les RRMA.
- E&D se distingue également par ses outils d'animation, inspirés par l'éducation populaire, et qui constitue des ressources méthodologiques que les ex-services

civiques, membres du CA ou de l'équipe continuent à mettre en œuvre des années après leur passage à E&D.

Elle se matérialise également par une présence active dans plusieurs collectifs :

- EDUCASOL, qui était la tête de réseau des organisations nationales travaillant dans l'ECSI. Malgré sa dissolution, différentes organisations qui étaient impliquées dans EDUCASOL continuent d'échanger, notamment pour articuler le dialogue avec l'AFD et E&D participe à ce groupe et à la réflexion sur l'organisation entre acteurs de l'ECSI et de son portage politique.
- FESTISOL dont E&D est membre du comité de pilotage (équivalent d'un CA). Principal évènement d'ECSI du secteur, le FESTISOL constitue un cadre pour de multiples dynamiques territoriales qui rassemblent des milliers d'actrices et d'acteurs de la solidarité au niveau local pour la réalisation d'animation fin novembre. Les membres du réseau E&D, mais aussi les référent·e·s en région participent activement au FESTISOL au niveau territorial.

E&D défend globalement l'importance de l'ECSI mais ne porte pas, à notre connaissance, une vision spécifique du rôle de la jeunesse dans les actions d'ECSI dans des instances de plaidoyer ou de concertation avec les pouvoirs publics (au-delà de l'enjeu de transversalisation). Il peut s'agir d'un axe de réflexion à venir.

### **Des effets sur les interventions du secteur encore difficilement observables**

Il est encore difficile d'observer des effets concrets sur le secteur de la solidarité internationale et/ou de l'ECSI. La plupart des anciens et anciennes d'E&D (ex-membres de la gouvernance ou ex-SC) occupent leur premier poste ou leur second à peine. Néanmoins, on observe que les anciens et anciennes d'E&D cherchent à faire bouger les lignes au sein de leurs organisations, notamment sur :

- La réciprocité en sensibilisant leurs collègues et leur hiérarchie sur l'importance d'avoir des rapports plus équilibrés avec les partenaires du « Sud » et les participant·e·s aux actions menées.
- L'ECSI en développant des actions en la matière en France. Un certain nombre d'anciens et anciennes d'E&D travaillent aujourd'hui dans le secteur de l'ECSI, soit dans des organisations spécifiques de ce secteur, soit dans des organisations de solidarité internationale qui développent de plus en plus une action d'ECSI en France.
- L'éducation populaire en utilisant des outils d'animation d'E&D dans le cadre de leurs fonctions actuelles.
- Le genre en apportant une attention toute particulière à ces enjeux voire en portant un plaidoyer en interne à leur organisation.

Ces inflexions devraient en outre être renforcées par le projet « Place aux jeunes » porté par la commission jeunesse. On peut espérer qu'en étant interpellées par leurs équipes – dont des anciens et anciennes d'E&D –, par leurs pairs via la commission jeunesse et par les pouvoirs publics, notamment l'AFD, les organisations du secteur sauront davantage intégrer la jeunesse en tant qu'actrice des interventions de coopération internationale.

	<b>CIBLES DE L'IMPACT</b>	<b>DE QUI ON PARLE ?</b>
---	---------------------------	--------------------------

### Sur quels profils les effets sont les plus transformatifs ?

- **Coordination SUD**, tête de réseau des organisations françaises de solidarité internationale, Coordination SUD articule et porte le plaidoyer des OSI françaises auprès de l'AFD et du MEAE. Structurée par des commissions, qui sont autant de lieu de travail et de construction des messages de plaidoyer. Depuis l'adhésion d'E&D et encore plus depuis son accession au CA de Coordination SUD, une commission jeunesse a été créée sous l'impulsion d'E&D (et d'autres collectifs comme le CNAJEP ou le CLONG) qui est la cheffe de file. Ce programme de travail est cofinancé par l'AFD via un projet spécifique « Place aux Jeunes » porté lui aussi par E&D. Ce changement implique de manière quasi automatique et plus transversale une meilleure prise en compte de la jeunesse dans le plaidoyer porté par le collectif.
- **L'AFD** et sa Division des Partenariats avec les OSC (DPA-OSC) qui est l'interlocutrice de référence pour E&D et responsable des financements octroyés à E&D pour ses projets de structuration du milieu associatif via le dispositif « Initiatives OSC ». Il est néanmoins difficile de savoir si E&D a réellement eu des effets transformatifs sur l'AFD, ou s'il s'agit d'une coïncidence de points de vue, valeurs et analyses quant à la place des jeunes dans les actions de changement social.

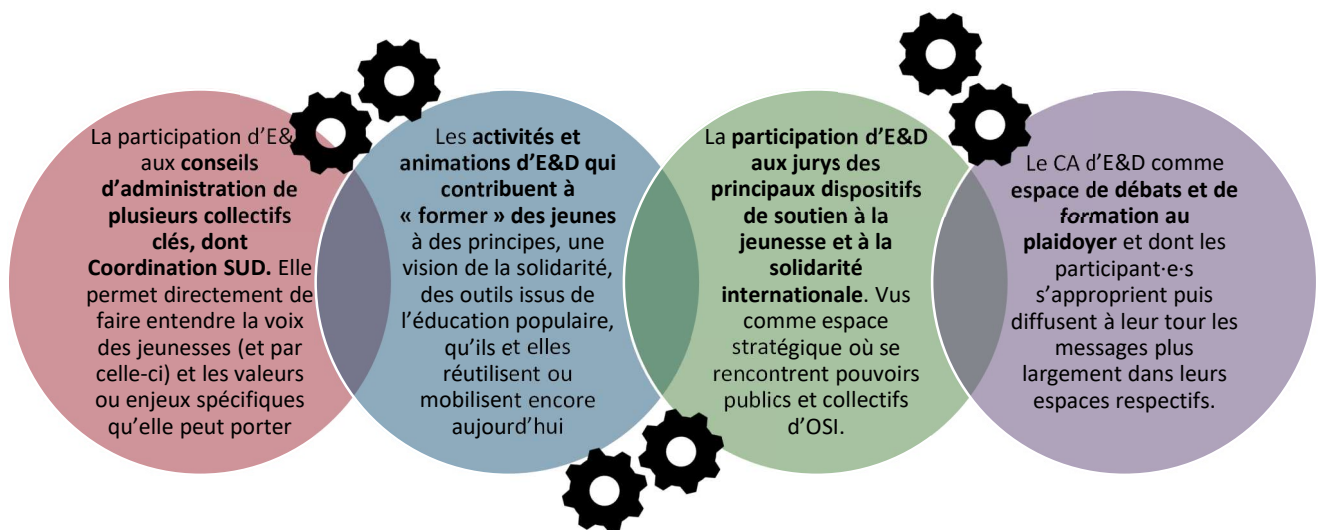
### Sur quels profils les effets sont moins transformatifs ?

- **Le Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères** et notamment la DGM-CIV qui est l'interlocutrice de référence pour E&D et participe aux comités d'octroi du dispositif « initiatives OSC ». Si les relations sont bonnes – des membres de la DGM-CIV participent parfois aux activités d'E&D ou sollicitent E&D pour identifier des jeunes pouvant participer à des activités du Ministère -, les positionnements du Ministère ne reflètent pas les orientations d'E&D, que ce soit sur le rôle de la jeunesse (tel que mis en évidence dans le projet « Place aux Jeunes ») ou de l'ECSI.
- Le FONJEP : Organisme de cogestion des **dispositifs JSI/VVSI et ISI pour favoriser la découverte interculturelles, l'engagement collectifs, solidaires et durables, et le développement d'une citoyenneté mondiale**. E&D est très présent dans le Comité Jeunesse Solidarité Internationale dont il occupe la Présidence depuis 3 années. Le réseau agit positivement sur l'évolution de ces dispositifs dont le dernier auquel il a pris part **Initiatives pour la Solidarité Internationale – ISI** aux côtés du MEAE et des RRMA.
- Le FORIM : Plateforme des FOSIM, COSIM en France avec qui E&D coopère sur plusieurs dispositifs, projets et jurys comme le PraOsim. Ils participent ensemble à la construction des réseaux, et partagent les enjeux de représentativité de leurs leaders aux origines multiples dans certains espaces de construction et d'influence des politiques publiques. Le délégué général du FORIM est familier d'E&D (anciennement

à ISF) et perçoit le potentiel d'E&D pour l'évolution des pratiques et méthodologies des OSIM qui le composent – sans pour autant avoir opérationnalisé cette articulation.

	<b>ACTIVITES CONCERNEES</b>	<b>OU CA SE JOUE ?</b>
---	-----------------------------	------------------------

Pour produire ces effets, les activités concernent principalement :



	<b>PAROLES D'ACTEUR·RICE·S</b>	<b>QU'EST-CE QU'ON EN DIT ?</b>
---	--------------------------------	---------------------------------

« E&D est très bien identifié comme organisation de jeunesse et Solidarité Internationale, le réseau bénéficie d'une reconnaissance forte et du soutien à ses activités par les pouvoirs publics » **avant 2010 à aujourd'hui – Partenaire institutionnel**

« Au niveau des collectifs et de l'AFD, le sujet des jeunes est récurrent, tout le monde le martèle et ça a fini par percuter au niveau des pouvoirs publics » **Avant 2010 à aujourd'hui – Partenaire associatif**

« Ils ont eu l'intelligence à se positionner sur les PCPA, ils osent, ils sont culottés, n'ont pas peur. » **Avant 2010 à aujourd'hui – Partenaire associatif**

« C'est un acteur qu'on retrouve dans différentes instances de dispositifs » **avant 2010 à aujourd'hui – Partenaire institutionnel**

	<b>INTENSITE DES IMPACTS</b>	<b>QU'EST-CE QUI AGIT DESSUS ?</b>
---	------------------------------	------------------------------------

Degré d'impacts : Place de la jeunesse dans les politiques, organisations et projets de solidarité internationale				
Négatif	Neutre	Positif	Transformatif	Systémique
Les politiques et actions de solidarité internationale renforcent l'exclusion des jeunes	Les politiques et actions de solidarité internationale ciblent peu la jeunesse	La jeunesse est ciblée spécifiquement par les politiques / actions de solidarité internationale et consultée dans ce cadre	La jeunesse est actrice de la définition et la mise en œuvre des actions de solidarité internationale qui la concerne	La jeunesse est actrice de la définition des politiques de solidarité internationale

#### Facteurs qui influent positivement

- L'appartenance d'E&D au CA de Coordination SUD
- Le portage du projet « Place aux Jeunes » et l'animation de la commission Jeunesse de Coordination SUD
- L'expérience d'E&D dans les PCPA et la perception par l'AFD de son travail et de celui de ses partenaires dans ce cadre
- Le travail sur les « valeurs », réalisé de manière transversale dans toutes les activités
- Le soutien de l'AFD aux messages véhiculés par E&D sur le rôle de la jeunesse
- La recherche de complémentarité avec les autres réseaux jeunesse que sont Starting Block et ISF

#### Facteurs qui influent négativement

- Les limites en termes de ressources humaines : Aujourd'hui E&D n'aurait pas les capacités de développer une fonction de plaidoyer et de démultiplier sa participation dans les collectifs
- Les résistances à faire de la jeunesse plus qu'une cible de projets de développement
- La dichotomie International / France dans les dispositifs de financement et la structuration des institutions alors que l'approche d'E&D ne fait pas nécessairement de distinction

	<b>ANALYSES GENERALES</b>	<b>POURQUOI C'EST INTERESSANT ?</b>
---	---------------------------	-------------------------------------

En conclusion, E&D a pris une importance croissante dans le secteur de la solidarité internationale et joue un rôle clé dans la meilleure prise en compte des jeunes comme actrice dans le plaidoyer de Coordination SUD et la stratégie de l'AFD. Ces effets ont été produits par la participation d'E&D à la gouvernance de réseaux et espaces clés, mais sans qu'E&D développe une fonction de plaidoyer en tant que telle. En revanche, l'impact est plus faible auprès du Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères, les jeunes sont tantôt mises en avant en tant que leviers mais le plus souvent en tant que cibles. Par ailleurs, l'impact d'E&D sur les stratégies des Ministères en charge de la jeunesse et de l'enseignement supérieur n'ont pas fait l'objet d'analyses dans le cadre de cette étude et pourraient éclairer d'une autre lumière le rôle joué par le réseau.

	<b>PISTES D'ACTION POUR RENFORCER LES IMPACTS</b>	<b>COMMENT ALLER PLUS LOIN ?</b>
---	---	----------------------------------

Pour continuer à renforcer la place de la jeunesse comme actrice des processus de développement

- **Développer une fonction de plaidoyer pour porter des messages spécifiques sur la jeunesse en lien avec les valeurs qui sont celles du collectif.** Cela permettra aussi à E&D de poursuivre son affirmation vis-à-vis du parrainage historique de Solidarité Laïque.
- **Convaincre le MEAE de renouveler sa stratégie pour la jeunesse** dans le cadre d'un processus de concertation comme celui de la stratégie égalité femmes-hommes adoptée en 2018 et accompagner ce renouvellement de formations / présentations, notamment à l'occasion de la retraite annuelle des ambassadeurs, ambassadrices et chargé·e·s de coopération (COCAC).
- **Pousser l'AFD à transversaliser davantage la jeunesse comme actrice du changement au-delà de la DPA-OSC :** globalement dans le portefeuille des interventions de la DPO, y compris les interventions sous forme de prêts ou garanties, ainsi qu'auprès de Proparco.

## IMPACTS SUR LA PRISE EN COMPTE DU SYSTEME DE GENRE ET DE SES EFFETS

	<b>DESCRIPTION DE L'IMPACT ET DES SOUS-IMPACTS</b>	<b>DE QUOI ON PARLE ?</b>
---	--	---------------------------

Il s'agit de voir dans quelle mesure l'engagement auprès d'E&D a contribué à la prise en compte des inégalités de genre – l'égalité entre les femmes et les hommes mais également d'autres dimensions de genre tels que les rapports de pouvoir générés par le genre, ainsi que leur intersection avec d'autres types de facteur de domination (classe sociale, origine ethnique ou géographique, religion d'appartenance, orientation sexuelle...). Il s'agit d'un sujet complexe qui implique plusieurs niveaux et dimensions. Par conséquent, observer l'impact sur la prise en compte de cette dimension et le quantifier n'est pas toujours facile. En nous basant notamment sur les entretiens individuels, le questionnaire en ligne auprès des volontaires et ex-volontaires ainsi que les membres et ex-membres du CA, mais également sur l'analyse des documents, instruments et matériaux produits par E&D et les observations lors de différents événements, nous analysons cet impact d'une manière transversale et par rapport à l'évolution de ce sujet dans le secteur de la SI et de l'ECSI en France.

Tenant compte de ce caractère multidimensionnel, nous avons identifié quatre dimensions ou sous-impacts, qui se sont co-construit entre eux mais également par rapport à d'autres types d'impacts :



**Le système des valeurs** : les personnes voient leur système de valeurs interrogé ou élargi à l'égalité de genre, la justice et le principe de non-violence, y compris implicite ou non-volontaire vis-à-vis les diverses identités de genre. L'égalité femme-homme devient ou se confirme en tant qu'une valeur fondamentale d'E&D au niveau collectif ainsi qu'une valeur personnelle notamment pour les administrateurs et administratrices, ainsi que pour l'équipe.



**Le comportement et les attitudes personnelles** : ces valeurs se reflètent dans les attitudes et comportements des personnes, allant au-delà des principes et valeurs théoriques. Dans le souci de cohérence, les personnes sont vigilantes notamment à la répartition de la parole, aux propos sexistes, à la reproduction des stéréotypes liés au genre etc. L'écriture inclusive devient automatique et systématique.



**La prise de conscience de sa position (se situer)** : L'intégration des valeurs et la vigilance concernant les attitudes et comportements personnels mènent à une interrogation plus profonde du système de genre. On commence à analyser non seulement les oppressions mais également des privilèges et par conséquent sa propre position et responsabilité dans la reproduction du système de genre.



**Les méthodologies et les outils** : Le processus est accompagné par le développement et l'utilisation des méthodologies et des outils qui composent l'ingénierie de formation d'E&D et visent les transformations des relations et des effets du système de genre.

Il est également important de mentionner que selon les analyses, l'impact sur cette dimension n'a pas été le même tout au long de la période étudiée, car la prise en compte de l'égalité femme-homme et plus généralement des relations de pouvoir basées sur le genre s'est approfondie en particulier à partir de 2016. Ceci confirme que les évolutions au sein de l'E&D font écho aux évolutions dans la société et dans le secteur de la SI et de l'ECSI plus généralement, mais en même temps, met **E&D dans une position d'avant-garde**. En effet, si le genre et la nécessité de son intégration aux différents niveaux d'organisation, de leurs actions et méthodologies, devient de plus en plus incontournable, entre autres en raison de la pression des bailleurs, son intégration d'une façon transversale et à partir d'une profonde compréhension reste encore limitées dans le secteur. Dans ce sens, **E&D peut être considérée comme exemplaire et dispose en plus d'un potentiel important à développer dans les années à venir**.

### *Le genre va au-delà de la dichotomie (imposée) femme-homme*

Le genre est à la fois un concept analytique, une construction sociale et un facteur clé de la division sociale et des relations de pouvoir dans les sociétés modernes. Le genre ne se limite pas à l'(in)égalité entre hommes et femmes, il va au-delà de ce principe car il est au cœur des dynamiques sociales et des relations de pouvoir qui freinent les changements sociaux justes et durables. Le genre, naturalise et impose des rôles sociaux selon le sexe biologique – à travers des mécanismes tant systémiques et structurels que sociaux et intersubjectifs – et nous assigne des fonctions et des comportements. C'est un système qui nous impose des règles et des modes de fonctionnement qui structurent les sociétés. Ces règles sont naturalisées<sup>1</sup>, voire incorporées et enfin reproduites au quotidien par chacun et chacune. Par conséquent, le système de genre produit des inégalités et des injustices qui impactent en premier lieu les femmes ou les personnes avec une identité de genre<sup>2</sup> « dissidente » par rapport au modèle hégémonique. Cependant, tous les membres de la société en subissent à divers degrés les conséquences, souvent sans s'en rendre compte, y compris les hommes qui se retrouvent enfermés dans un modèle de masculinité hégémonique qui produit des frustrations. Le genre agit tant au niveau intersubjectif (personnel) comme au niveau structurel, institutionnel et systémique. C'est-à-dire qu'il est reproduit par des personnes mais également par des institutions y compris nos propres organisations et collectifs, notamment si on ne fait pas l'effort délibéré d'identifier et de déconstruire les mécanismes qui le reproduisent.

Le système de genre est fondé sur le patriarcat qui du point de vue historique est « **le fondement de toutes les inégalités** » (Rita Segato) et « **la première forme de subordination, d'expropriation de valeur et de pouvoir** ». Lorsqu'on agit sur les inégalités et d'autres situations d'injustice, il devient alors incontournable de prendre en compte le facteur de genre afin de pouvoir attaquer ces relations de pouvoir et injustices d'une manière profonde et transformative. Plus particulièrement dans le domaine de l'ECSI, étant donné le caractère naturalisé du genre et de ses effets, il est

<sup>1</sup>Par naturalisation on se réfère au fait que les agent.es sociaux.ales ne sont pas conscient.e-s que leurs manières d'agir ou de penser sont ancrées dans des processus et constructions sociaux. Ainsi, ils/elles les vivent comme « naturels ».

<sup>2</sup> L'identité de genre a été défini par Human RightsCampain comme « Le concept le plus intime en tant qu'homme, femme, un mélange des deux ou aucun ; la manière dont les individus se perçoivent soi-même et comment ils se nomment ou se réfèrent à soi-même. L'identité de genre peut être la même que celle qui a été assignée à la naissance ou différente ». Le genre hégémonique est dichotomique (femme/homme) ainsi l'identité de genre « dissidente » ne correspond pas à ce dualisme et peut être très diverse.



important de contribuer, à travers des outils, des stratégies et des méthodologies, à sa dénaturalisation et déconstruction. Cela se traduit à travers la mise en exergue et la mise en cause non seulement des rôles établis par le genre mais également des relations de pouvoir qu'il structure.

Le genre n'agit jamais seul, il s'articule avec de différents facteurs d'oppression/privilèges. Cette articulation peut être analysée, entre autres, à travers la perspective intersectionnelle qui nous permet aller au-delà de voir les différents modes d'oppression comme une somme et nous permet les appréhender en tant qu'un système complexe qui produit des expériences d'oppression multiples – **ainsi que divers modes de résistance.**



## PROFILS TYPOLOGIQUES

## DE QUI ON PARLE ?

### **Le caractère transversal de la perspective genre qui permet de toucher de divers profils et participant·e·s**

S'il n'existe pas une homogénéité par rapport aux personnes qui ont témoigné d'une prise de conscience du système de genre et de ses impacts à travers leur passage au sein d'E&D, il est difficile de différencier les profils ou fonctions au sein d'E&D (service civique, membre du CA, membre de l'équipe, etc.). En effet, les entretiens mettent en évidence que la différence consiste notamment dans la formation ou l'intérêt que la personne portait à la question de genre avant son intégration à E&D ou pendant son engagement. Plus concrètement, pour ceux et celles qui n'avaient pas été familiarisé·e·s avec les questions liées au genre, y compris l'égalité femme-homme, l'impact positif voir transformatif a été bien plus claire que pour des personnes qui étaient auparavant conscientisées aux rapports de pouvoir basés sur le genre et d'autres problématiques qui y sont liées, voire étaient militantes auprès d'associations féministes. Pour d'autres, cet engagement ou conscientisation s'est fait après le passage par E&D et il devient plus difficile de discerner le rôle d'E&D. Toutefois, les entretiens mettent en exergue une présence, parfois silencieuse mais bien là, autrefois bien claire et défendue à haute voix, de la perspective de genre, de respect et de promotion de l'égalité femme-homme, de vigilance par rapport à la non-reproduction des relations de pouvoir basées sur le genre ou encore des stéréotypes sexistes.

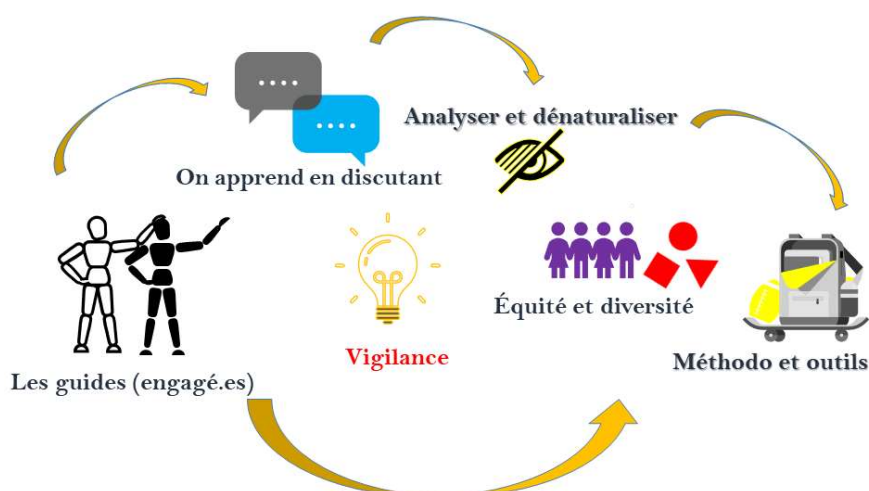
Néanmoins, **l'impact semble être plus clair et fort pour les ex-administrateur·trice·s**, notamment de ces dernières années, qui de fait ont été amené·e·s à réfléchir d'une manière plus explicite et directe – dans le cadre des débats et discussions mais également dans le cadre du fonctionnement de la gouvernance – aux questions liées à l'égalité de genre, la représentativité ainsi qu'à la répartition de la parole ou le jeu des stéréotypes et des propos sexistes qui ont été généralement ouvertement mis en cause.

Par contre, **l'impact semble être très faible voire inexistant sur les associations membres dans leur ensemble** (au niveau des projets et de leurs organisations) ainsi qu'au niveau des membres des associations membres qui n'ont pas directement participé aux événements et activités d'E&D.

	<b>ACTIVITES ET METHODES CONCERNEES</b>	<b>OU CA SE JOUE ?</b>
---	---	------------------------

L'impact sur la prise de conscience du système de genre et ses effets a été atteint notamment grâce aux méthodologies utilisées mais également grâce à une volonté forte – même si pas toujours explicite ou explicitée – des membres de l'équipe, de la fonction de délégation générale (notamment dans les dernières années) et de certains membres du CA de faire du genre un enjeu transversal au sein d'E&D. Ainsi, à part des mécanismes déjà mentionnés comme l'écriture inclusive, plusieurs éléments et méthodologies ont facilité l'intégration et la transversalisation de cette approche :

- Être attentif-ve-s à la prise de parole de toutes et de tous, pas seulement en fonction du genre (femme-homme) mais également en croisement avec d'autres types de facteurs (l'âge, l'origine ethno-raciale, la situation d'immigration, etc.). Cette attention, sous forme de « bienveillance », de modération de débat, etc. a été mentionnée par une grande partie des personnes interrogées.
- La perspective de genre se cristallise et devient plus systématique à travers les activités menées par le collectif, le développement d'outils et l'engagement des personnes qui y sont sensibles. Ces dernières jouent un rôle crucial.
- Les méthodes et outils issus de l'éducation populaire sont particulièrement pertinents pour la prise en compte de cette perspective – penser à tous et à toutes, prendre en compte les différents obstacles qui peuvent exister et faciliter la prise de parole et la valorisation de tous et de toutes – car ils ont été conçus dans cette optique.
- La vigilance est un élément clé dans ce processus, il s'agit d'observer les pratiques et les dynamiques naturalisées, les analyser et en tirer les apprentissages dans la perspective d'une répartition de parole plus équilibrée mais également de la non-reproduction de certains facteurs de domination invisibilisés et naturalisés.



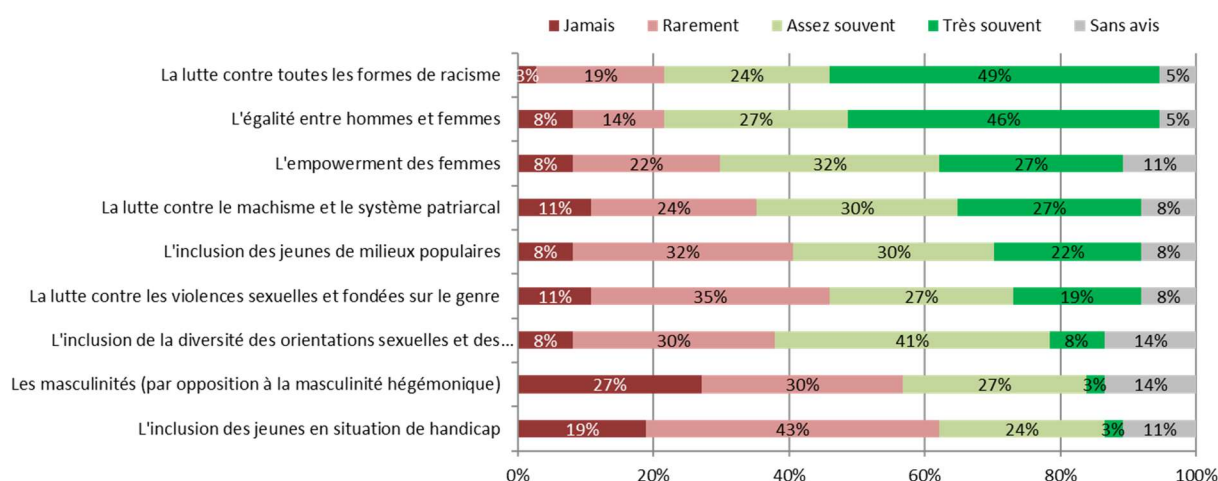
L'un des atouts qui explique l'importance de cet impact semble être justement la transversalité. Pour une grande partie des personnes interrogées, il a été difficile d'identifier des instruments ou mécanismes concrets dédiés spécifiquement à l'approche genre, au contraire ils-elles ont été nombreux-euses à affirmer sans hésitation qu'elle a été présente. Cette approche transversale et parfois un peu molle est en effet importante notamment concernant les profils qui n'avaient pas été familiarisés avec cette approche voire peuvent y être résistants. Si le genre et l'égalité femme-homme sont des thèmes qui semblent gagner du poids au niveau du discours public et même politique, ce qu'on entend par le genre et encore plus les stratégies pour déconstruire le système de genre peuvent susciter des grands débats et sont un enjeu important. E&D n'étant pas un réseau ouvertement féministe, la méthodologie qui intègre cette approche peu à peu, plutôt dans une optique de respect et de valeurs chères à E&D qu'en tant qu'un thème ou enjeu à part entière, semble être plus adapté à une grande variété du public. Il s'agit de construire un socle commun qui pourrait ensuite faciliter l'approfondissement et une prise de décisions et de mise en œuvre des actions plus concrètes concernant le genre.

Cette approche « soft » explique également pourquoi les personnes ayant une connaissance voire un engagement auprès des mouvements ou associations féministes n'ont pas le sentiment d'avoir progressé dans ce sens à l'issue de leur passage par E&D. Au contraire, pour d'autres profils, c'est à E&D qu'ils-elles commencent à découvrir le sujet et poursuivre et affiner leurs engagements dans leur parcours postérieurs.

Comme le montre le graphique ci-dessous réalisé suite à l'enquête en ligne auprès des volontaires en SC, les discussions et débats (dans les espaces formels ou informels) sont également un mécanisme important de soulever les thématiques liés au genre et susciter des réflexions.

#### Dans les réunions d'équipe et les échanges avec les collègues, avec quelle fréquence était évoquées les thématiques suivantes selon toi?

Sur 37 répondant-e-s



Il est également important de souligner qu'E&D est référent du CA de Coordination Sud pour la **Commission Genre de la Coordination SUD** surtout depuis 3-4 ans et cherche à travailler et approfondir cette approche à travers des échanges et collaboration avec d'autres structures et réseaux tels que le Starting Block (pour le E&Days sur le genre).

De même, cet impact est palpable pour les personnes participantes aux différentes activités d'E&D telles que les WEEeD, car l'approche genre a été appliquée d'une manière transversale

allant de l'écriture inclusive, passant par la vigilance quant à la répartition de la parole, la représentativité – tout au moins entre les femmes et les hommes – jusqu'à certains outils et méthodologie, voir des événements (comme l'atelier sur l'intersectionnalité réalisé dans le cadre du Festisol auquel E&D a participé ou le récent E&Days sur le genre organisé le 13 avril 2021) centrés directement sur les questions de genre.

	<b>PAROLES D'ACTEUR·RICE·S</b>	<b>QU'EST-CE QU'ON EN DIT ?</b>
---	--------------------------------	---------------------------------

« A cette époque je ne captais pas tout sur le sujet (le genre), je suis montée en compétences à cette période. Aujourd'hui, je travaille avec le CIDFF – Centre d'informations pour les Droits des Femmes, je suis très en contact avec eux, donc ça continue, ça fait partie des engagements que j'ai envie de poursuivre. » *2010 – membre du conseil d'administration*

« Quand je suis arrivée à E&D, la mise en place de l'écriture inclusive par la présidente m'a permis de prendre conscience. Il y a eu aussi la note sur les violences sexistes et sexuelles (...). Ça a le mérite de m'avoir fait beaucoup réfléchir. » *2015-2018, membre du conseil d'administration*

« Je pense qu'E&D s'est saisi de ces questions fondamentales, grâce notamment à l'apport de plusieurs salarié·e·s et de volontaires attentifs à ces questions et avec une fibre militante. Il me semble que les choses sont en bonnes voies au sein de la structure pour pouvoir être réellement déployées, mais évidemment ce sont des changements profonds (d'organisation, d'approche, de pratiques) qui prennent du temps. Mais merci, merci à E&D de travailler sur ces évolutions de manière proactive » *membre d'une association adhérente*

« J'y étais déjà très sensible avant (à la dimension genre), pour moi, ce n'était pas si abordé que ça – même si ça venait tout le temps. Il n'y avait pas d'inégalités observables, ça non. On y était vigilant·e·s mais en même temps il n'y avait pas d'outils ou de méthodologies concrètes qu'on pourrait utiliser ailleurs. » *2015-2016, membre du conseil d'administration*

	<b>INTENSITE DES IMPACTS</b>	<b>QU'EST-CE QUI AGIT DESSUS ?</b>
---	------------------------------	------------------------------------

Degré d'impacts				
Négatif	Neutre	Positif	Transformatif	Systémique
Le fonctionnement et les activités ne respectent pas l'égalité femme-homme et les relations de pouvoir basées sur le genre affectent la position et les opportunités des personnes engagées.	L'égalité femme-homme et les relations de pouvoir basées sur le genre ne sont prises en compte à aucun niveau, les personnes ne voient ni leurs valeurs ni leurs comportements interrogés.	<b>Le système de genre et les inégalités liées au genre sont visibles et remises en cause à l'intérieur d'E&amp;D.</b>	<b>Les personnes engagé-e-s sont conscientes des effets de système de genre, réfléchissent et interrogent leurs propres position et responsabilités et mènent des actions concrètes pour transformer les inégalités et les dynamiques d'oppression/privilèges liées au genre.</b>	Les (ex) engagé-e-s deviennent des actrices et acteurs de changement voire de transformation concernant les relations de genre dans le secteur de la Solidarité Internationale et de l'ESCI

#### Facteurs qui influent positivement

- L'ambiance de bienveillance et d'ouverture d'esprit
- La diversité des associations, projets et d'acteurs/actrices impliquées, notamment au sein du CA
- L'équipe salariale ouverte, voire formée aux questions de genre
- Les méthodologies, notamment des animations ou ateliers ponctuels qui abordent le sujet directement ou indirectement
- Le rôle de la Délégation Générale, son leadership prometteur de la perspective genre quelques années
- L'encouragement de la parité au sein des instances décisionnelles
- Le membership à la Commission Genre de Coordination SUD
- L'évolution positive dans la prise en compte du genre dans la société en général et dans la politique extérieure de la France en particulier

#### Facteurs qui influent négativement

- Faible, voire aucune représentation des associations féministes au sein d'E&D
- Manque d'outils et de méthodologie visant le genre dans sa complexité
- Manque de prise en compte de l'approche genre dans une grande partie des associations membre d'E&D
- Faible prise en compte et développement des outils concernant le genre dans le secteur de l'ESCI en France

	ANALYSES GENERALES	POURQUOI C'EST INTERESSANT ?
---	--------------------	------------------------------

### Pas de monde meilleur sans la remise en cause des relations de domination basées le genre

Les récentes évolutions sociétales et politiques, démontrent l'importance de la prise en compte du genre – en allant au-delà de l'égalité femme-homme – qui devient de plus en plus évident. En effet, pour contribuer aux changements sociaux nécessaires pour atteindre un monde plus juste et égal, transformer les relations de genre devient fondamental. Au contraire, étant donné qu'on est toutes et tous, même si à des degrés différents, imprégné-e-s par les effets de ce système tout en le reproduisant, la « neutralité » ou l'« inaction » contribuent à sa reproduction voire à son approfondissement.

Pourtant, le concept de genre a eu des difficultés à s'implanter en France. Il s'agit d'un domaine longtemps laissé de côté que ce soit dans le monde universitaire ou dans la solidarité internationale. Si des collectifs militants tels que Genre en Action (créé en 2003) ont contribué à rendre visible le besoin de travailler sur le genre dans la solidarité, c'est sous l'impulsion du Ministère des Affaires Etrangères que va être créé en 2006 la première plateforme qui mobilise le milieu associatif sur le sujet et les pouvoirs publics : la Plateforme Genre et Développement (PGD). 2006 est également l'année de la création de la Commission Genre de Coordination SUD, espace de dialogue et d'apprentissage entre OSC permettant de favoriser l'émergence de positionnements de la société civile sur le sujet. Depuis, le genre est devenu un enjeu croissant de changement social, à la fois sur un plan stratégique, programmatique et méthodologique, y compris au niveau des politiques publiques. Ainsi, **la France s'est dotée en 2018 de sa troisième Stratégie Genre et Développement** intitulée « *Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes - 2018-2022* » et a créé un fond de soutien aux organisations féministes. De même, pour la période 2018-2020 ainsi que pour les années à venir le genre constitue l'une des grandes priorités de la stratégie de l'AFD ce qui se reflète dans l'augmentation des financements aux projets « dédiés à la promotion des femmes ». Cependant, **si l'intégration de la dimension genre dans les projets ainsi que leurs évaluations est désormais fortement recommandée, la définition du genre n'est toujours pas claire et est souvent restreinte** à l'égalité femme-homme, y compris dans les documents stratégiques de référence sur l'APD française.

La libération de la parole et surtout de l'écoute avec le mouvement #MeToo, à la fois une conséquence de cette évolution et un puissant accélérateur de la prise en compte des effets du système de genre, invite plus que jamais à se pencher sur cette dimension. Les scandales de harcèlements et de violences sexuelles qui n'épargnent aucun secteur nous montrent à quel point le genre est un sujet plus que légitime. De plus, des différents mouvements féministes, anti-racistes mais également de jeunes femmes mettent de plus en plus en exergue l'articulation entre le genre et d'autres formes d'oppressions liées à la religion, au statut social, à l'origine géographique, voire à l'impact sur la déconstruction de pensée coloniale. Tout cela montre à quel point une approche intersectionnelle est nécessaire à prendre en compte lorsqu'on souhaite agir pour un monde plus juste et durable.

## Le potentiel d'E&D pour jouer un rôle crucial dans l'intégration transversale de la perspective genre dans les associations de jeunesse et dans le secteur de l'ECSI dans son ensemble

En cohérence avec cette évolution, **de plus en plus d'organisations et de collectifs d'ECSI et de Solidarité Internationale intègrent le genre tant dans leurs projets et activités** comme dans leur fonctionnement à des degrés divers. Par exemple, RITIMO publie sur son site Internet plusieurs articles et dossiers abordant le genre sous des angles divers dont un article publié en 2017 qui met à disposition une liste de ressources « pour éduquer au genre, éduquer à l'égalité ». Néanmoins, le chemin reste encore très long et peu outillé. Dans ce sens, les avancés et la prise de conscience au sein du réseau d'Engagé-e-s et Déterminé-e-s sont d'une importance cruciale sur plusieurs niveaux : étant donné la méthodologie « soft » mais constante et transversale – en comparaison avec d'autres réseaux et collectifs du secteur – **E&D est aujourd'hui dans une position qui lui permet d'aller à un autre niveau d'engagement et devenir un leader dans le secteur d'ECSI concernant l'intégration transversale de la perspective genre (intersectionnelle)**. D'autre part, l'impact sur les jeunes engagé-e-s au sein d'E&D dont une partie non négligeable continue à s'engager voire réalise sa carrière professionnelle dans le secteur de la Solidarité Internationale et de l'ECSI (voir Impact sur les Parcours d'Engagement des Jeunes) porte un potentiel considérable dans le sens où ces jeunes (et ex-jeunes) intègrent ces valeurs, attitudes, comportements voire méthodologies et outils dans leurs organisations et associations et par conséquent peuvent non seulement multiplier cet impact auprès des personnes avec qui ils-elles travaillent mais en plus, peuvent contribuer à la transversalisation de cette approche au sein des instances auprès desquelles ils-elles œuvrent.

	<b>PISTES D'ACTION POUR RENFORCER LES IMPACTS</b>	<b>COMMENT ALLER PLUS LOIN ?</b>
---	---	----------------------------------

Pour passer à un autre niveau et en même temps augmenter les impacts positivement, deux principales pistes ont été identifiées :

- Élargir les dimensions et les thématiques travaillées, notamment le travail sur les masculinités et la dimension intersectionnelle du genre (l'articulation du genre avec d'autres systèmes d'oppression).
- Elaborer des outils et méthodologies centrés sur cette dimension (genre intersectionnel) pour compléter et renforcer la dimension transversale.

Afin de favoriser les deux dimensions, il serait important de :

- Chercher à intégrer davantage d'associations et de collectifs de jeunes féministes au sein d'E&D ainsi que de continuer à développer des connexions et échanges avec d'autres collectifs et réseaux impliqués dans ce processus (à travers Commission Genre de Coordination SUD, les espaces multiacteur-riche-s et d'échanges entre pairs du F3E, Festisol ou d'autres.)

## IMPACT SUR LES RELATIONS INTERCULTURELLES ET L'APPROCHE DECOLONIALE DES INITIATIVES DE SOLIDARITE INTERNATIONALE DES JEUNES

	<b>DESCRIPTION DE L'IMPACT ET DES SOUS-IMPACTS</b>	<b>DE QUOI ON PARLE ?</b>
---	--	---------------------------

### Faire la Solidarité Internationale autrement

Dans cette section, il s'agit de voir dans quelle mesure s'engager ou s'être engagé-e auprès d'E&D a contribué pour les personnes concernées à une meilleure prise de conscience des relations de pouvoir basées sur les relations coloniales (pensée décoloniale). Cela revient à repenser les relations « Sud-Nord et Nord-Sud » à partir de la prise en compte des facteurs existants et de risques qui peuvent contribuer à des relations de pouvoir déséquilibrées, mais également à la prise de conscience des oppressions et des privilèges et la responsabilité de chacun et chacune dans leur reproduction. Cet impact est directement lié à d'autres impacts analysés, notamment l'impact sur l'engagement et l'impact sur la prise en compte du système de genre et de ses effets, notamment lorsqu'il est analysé dans la perspective intersectionnelle.

Pour mesurer cet effet, il a été important de prendre en compte différentes dimensions et aspects qui contribuent non seulement à cette prise de conscience mais également à des changements dans les comportements et attitudes et, idéalement, des actions menées par des (ex)jeunes dans leur vie personnelle, sociale mais, surtout, professionnelle. Néanmoins, pour apprécier l'impact d'E&D sur cette dimension, il est indispensable de prendre en compte qu'il s'agit d'un processus long et complexe car il touche des convictions, des stéréotypes et des relations de pouvoir souvent naturalisées et par conséquent reproduits d'une manière non consciente par de différent-e-s acteurs et actrices de la société. **Il s'agit, finalement, de déconstruire avant de pouvoir reconstruire.** C'est pourquoi la prise de conscience, la mise en exergue et ensuite la remise en cause de ces processus fondés sur des relations de pouvoir construites historiquement, sont fondamentales. En analysant les entretiens, ainsi que des événements et méthodologies d'E&D, on constate que le réseau a effectivement un impact assez important sur cette dimension. Pratiquement toutes les personnes interrogées en **mis en exergue cette dimension et l'ont identifiée comme l'une des plus impactantes de leur passage par E&D.**

Cette dimension se construit à travers le travail sur plusieurs aspects dont on peut identifier au moins quatre :



**L'interculturalité en tant qu'approche méthodologique et valeur.** Il s'agit de prendre en compte et mettre en valeur les différentes manières de penser et d'agir, de valoriser et respecter les différentes cultures et leurs expressions mais également d'apprendre à être vigilant-e à ne pas imposer notre propre point de vue et notre culture. Il s'agit alors autant de découvrir, respecter et d'apprendre des autres, comme se découvrir – en se questionnant – à soi-même et par conséquent songer aux manières de construire ensemble dans le respect et l'enrichissement mutuel.





**La diversité** qui se réfère notamment dans celle des profils tant au niveau des associations qu'au niveau des personnes engagées, les deux étant souvent connectées. Quant à la diversité des thématiques, des origines géographiques et culturelles, des identités de genre et d'orientation sexuelle, E&D est à bien des égards, plus diverses que la moyenne du secteur d'ECSI et de SI en France (y compris dans ses organes de gouvernance). Cette diversité est hautement appréciée et valorisée par des (ex)jeunes engagé·es et en soi alimente des méthodologies et des manières de faire au sein d'E&D. Elle est toutefois beaucoup plus limitée au niveau social, notamment quant au niveau d'études et des origines socio-économiques, sachant que les différentes conditions s'articulent et qu'il est difficile de parler de la classe sociale sans prendre en compte d'autres facteurs d'oppression comme la race, l'âge, le genre ou d'autres (approche intersectionnelle). D'ailleurs cela confirme que la volonté d'E&D d'élargir le profil des jeunes membres et davantage inclure des jeunes qui ne proviennent pas des milieux étudiants ni d'ailleurs des milieux sociaux plutôt aisés, traduit par le récent changement du nom, passant d'Etudiant et Développement à Engagé·e-s et Déterminé·e-s, est un choix pertinent mais qui demandera des efforts supplémentaires et concrets pour devenir réel. En effet, ceci n'est pas facile, car comme indiqué par de nombreuses personnes interviewées, pouvoir s'engager auprès d'une association, participer aux événements et même se déplacer pour y assister demande du temps et des moyens. Autrement dit, s'engager pour la Solidarité Internationale ou pour l'ECSI est un acte noble mais qui est également basé sur un certain nombre de privilèges, notamment économiques et sociaux. Cependant, l'engagement des personnes et notamment des jeunes personnes défavorisées socialement, économiquement ou par d'autres aspects est généralement assez fort, il s'agit alors de croiser les chemins et chercher des manières et modes de fonctionnement qui facilitent l'engagement de ces jeunes au sein d'E&D.



Un autre aspect, celui qui quelque part inclut tous les autres, et **la remise en question des relations Nord-Sud dans le cadre de la SI et de l'ECSI** ainsi que **la prise de conscience de position de chacun·e et la mise en valeur des « connaissance situées »**<sup>3</sup>. Cette dimension est transversale et constante depuis 2010 et est l'une des plus évidente pour les personnes interrogées. Elle permet d'interroger d'une manière critique le fonctionnement des projets de développement, les relations avec des partenaires internationaux, la place et la responsabilité des associations et de chaque personne engagée ainsi que de la Solidarité Internationale dans son ensemble.



Le dernier aspect est surtout développé au niveau des valeurs et des pratiques est celui de la **réciprocité-respect-solidarité**. Il s'agit d'appréhender la solidarité et l'engagement d'une manière plus holistique où toutes les parties engagées

<sup>3</sup> Par « connaissance située » on se réfère aux expériences et connaissances acquises par la position particulière sur le réseau des systèmes d'oppression et d'identité. C'est-à-dire, il s'agit des connaissances des personnes qui vivent les effets des systèmes d'oppressions tels que le système de genre, la discrimination raciale, religieuse, de l'âge ou d'autres et de leur articulation, vécu qui devient source de connaissance et des résistances souvent invisibilisées et dévalorisées par les systèmes hégémoniques.

s'enrichissent et apprennent mutuellement et contribuent au développement de leurs sociétés tant au Nord qu'au Sud. C'est une dimension très importante pour le monde de la Solidarité Internationale et s'inscrit dans une tendance plus large de revalorisation des solidarités dans les termes de responsabilité et de réciprocité.

D'ailleurs, il est intéressant de relire les résultats de l'enquête réalisée auprès des ex-administrateur·trices d'E&D pour lesquel·le-s, la réciprocité, le partage et la coopération ont été entre les mots les plus associés avec la solidarité internationale.

**Parmi les mots suivants, lesquels correspondent le plus à la solidarité internationale selon toi ? 3 choix maximum**

*39 répondant-e-s*

1	<b>Réciprocité</b>	<b>19</b>
2	<b>Engagement</b>	<b>18</b>
3	<b>Coopération</b>	<b>16</b>
4	<b>Changement social</b>	<b>14</b>
5	<b>Partage</b>	<b>12</b>
6	Développement	6
7	Citoyenneté	5
8	Expérience	5
9	ECSI	5
10	Décolonisation	4
11	Education populaire	4
12	Volontariat	3
13	Découverte	2
14	Humanitaire	1
15	Aide	0
16	Aventure	0
17	Charité	0
19	Tourisme	0

Tenant compte de ces différents aspects de ce qu'on peut appeler l'Impact sur les relations interculturelles et l'approche décoloniale dans les initiatives de solidarité internationale des jeunes, nous avons identifié 4 sous-impacts, qui s'articulent et se renforcent non seulement entre eux mais également avec d'autres impacts et sous-impacts analysés :



**Le système des valeurs :** les personnes voient leur système de valeurs interrogé ou élargi aux différents aspects mentionnés (l'interculturalité, la diversité, la remise en question des relations Nord-Sud et Sud-Nord, la réciprocité et le respect). Ces aspects deviennent des principes de leur engagement ainsi qu'ils sont impliqués dans leur vie sociale.



**Le comportement et les attitudes personnelles :** ces valeurs se reflètent dans les attitudes et comportements des personnes, allant au-delà des principes et valeurs théoriques. Dans un souci de cohérence, les personnes sont vigilantes notamment à la répartition de la parole, aux propos racistes ou xénophobes, à la reproduction des stéréotypes liés à la religion, la culture, l'origine géographique etc.



**La prise de conscience sur sa position (se situer) :** L'intégration des valeurs et la vigilance concernant les attitudes et comportements personnels mènent à une interrogation plus profonde de la pensée coloniale, des relations de pouvoir basées sur les relations de dominance Nord-Sud ainsi que sur les biais culturels et culturalistes. On commence à analyser non seulement les oppressions mais également des privilèges et par conséquent sa propre position et responsabilité dans la reproduction des relations de domination.



**Les méthodologies et les outils :** Le processus est accompagné par le développement et l'utilisation des méthodologies et des outils qui composent l'ingénierie de formation d'E&D et visent les transformations des relations de pouvoir liées aux relations historique de domination Nord-Sud et à l'eurocentrisme .

	<b>PROFILS TYPOLOGIQUES</b>	<b>DE QUI ON PARLE ?</b>
--	-----------------------------	--------------------------

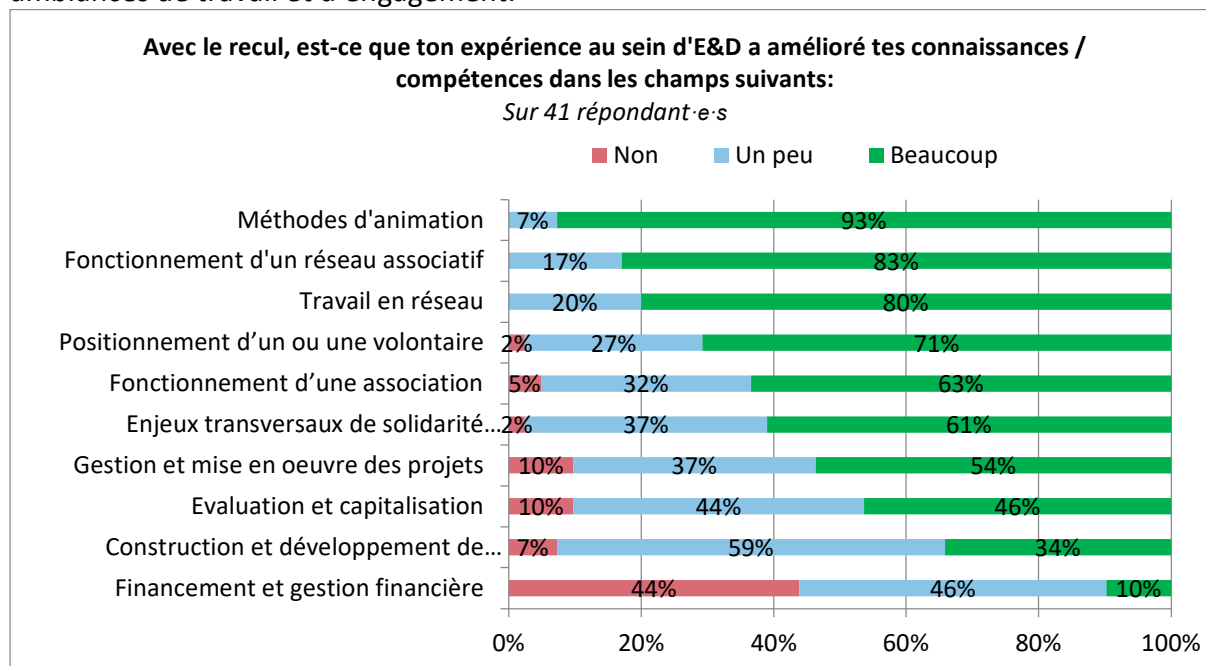
### Faire la Solidarité différemment : la philosophie centrale d'E&D

En effet, **faire la Solidarité Internationale avec une approche interculturelle et décoloniale est l'une des philosophies et valeurs centrales d'E&D** et par conséquent est appliquée d'une manière transversale non seulement dans différentes activités et méthodologies mais également dans la communication, dans les relations partenariales ou dans l'organisation des événements (tant au niveau des thématiques comme au niveau des outils, des méthodologies et de l'organisation).

Ainsi, si on ne peut pas discerner les profils qui seraient plus impactés par cette démarche et perspective que d'autres, certaines personnes de par leur fonction au sein d'E&D ou leur participation à telle ou telle activité peuvent être plus directement atteintes par cet impact. Ceci est le cas notamment des personnes membres du Conseil d'Administration d'E&D et cela pour plusieurs raisons : d'une part, la méthodologie et les principes auxquels ils-elles sont formé-es prennent en compte cette approche et les formateurs-formatrices (équipe salariale, délégué-e général-e ou d'autres personnes impliquées) y sont très attentif-ves et visent la transmission de ces valeurs et principes d'une manière explicite autant qu'implicite, et d'autre part, le CA d'E&D est l'un des plus divers au sein des organisations et collectifs de solidarité internationale en France. Ainsi, cette diversité ainsi que l'encouragement constant à la mettre en valeur ainsi qu'à reconnaître (à travers l'écoute, l'ambiance bienveillante, la vigilance etc. ) les connaissances situées contribuent à la mise en débat et la déconstruction de certains stéréotypes et relations de pouvoir.

De même, les volontaires en service civique intègrent cette approche à travers différentes méthodes et différents outils d'animation qui en général sont conçus dans cette perspective et pour mettre en œuvre cette perspective. C'est notamment dans le champ des méthodes d'animation que les volontaires interrogé-es dans le cadre de l'enquête en ligne ont manifesté avoir appris le plus. En même temps, ils-elles ont été plusieurs à affirmer, dans le cadre des

entretiens individuels, utiliser ces méthodologies dans leur engagements professionnels postérieurs à leur passage par E&D et même en être des précurseurs dans leurs nouvelles ambiances de travail et d'engagement.

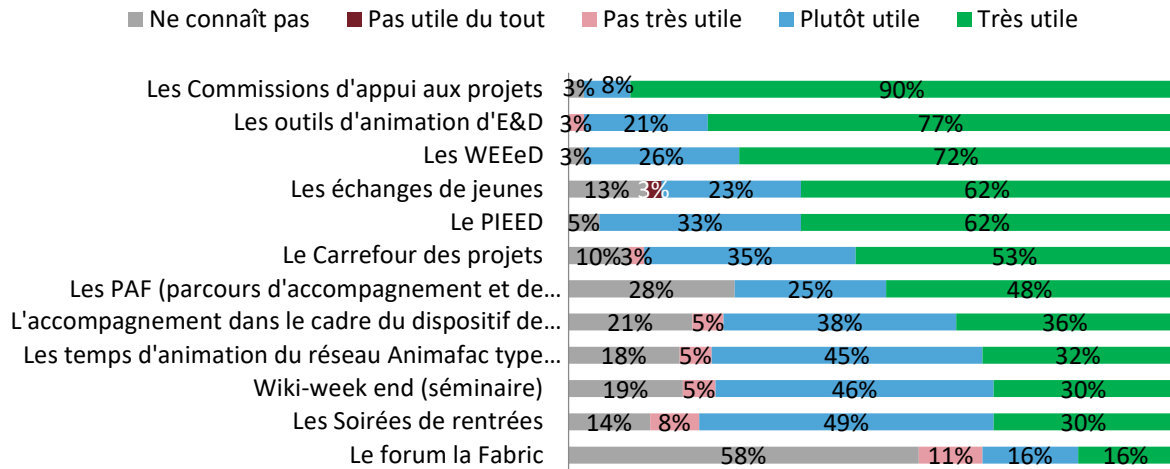


Cette approche étant transversale, elle a un impact direct ou indirect sur les participant·e·s aux différentes activités et évènements d'E&D, notamment les WEEeD ou des moments d'échanges. En particulier, l'une des activités particulièrement importantes dans ce sens semble être le travail avec les partenaires internationaux et les visites dans d'autres pays. En effet, l'approche décoloniale joue dans double sens : d'une part, les personnes participantes à ces échanges ont déjà une vision critique par rapport aux rapports Nord-Sud et sont conscient·es de leurs propres positionnements et éventuels préjugés et stéréotypes, notamment grâce au parcours au sein d'E&D. D'autre part, ce sont les échanges eux-mêmes avec les partenaires qui contribuent largement à la déconstruction des stéréotypes mais également au questionnement par rapport aux buts des actions de solidarité internationale et à la responsabilité des personnes engagées ainsi que des associations.

Ce dernier aspect est également approfondi – au profit des personnes engagées mais également des associations membres – lors des Commissions d'appui aux projets. Cette expérience, qualifiée d'ailleurs par des (ex)membres du CA dans le cadre de l'enquête menée comme **la plus utile pour le public d'E&D, est très enrichissante et structurante non seulement au niveau technique mais également au niveau de prise de conscience des rapports de pouvoir et de la déconstruction des stéréotypes qui biaisent souvent les projets internationaux des associations membres.** Ainsi, les Commissions d'appui aux projets permettent d'analyser les objectifs et les manières de réaliser le projet d'une façon plus approfondie, complexe et holistique.

**Parmi les activités suivantes, lesquelles sont les plus utiles pour le public d'E&D selon toi?**

Sur 40 répondant-e-s



	ACTIVITES CONCERNEES	OU CA SE JOUE ?
--	----------------------	-----------------

Etant donné le caractère transversal de cette approche, elle se joue tant aux niveaux de la préparation, la réalisation et l'évaluation d'activités qu'à un niveau transversal. Celui-ci est renforcé notamment par l'ambiance de bienveillance et de vigilance par rapport à toute forme de non-respect, stéréotypes voire discrimination, ainsi que par l'encouragement de la pensée critique qui se fait constamment de manière explicite ou implicite.



	<b>PAROLES D'ACTEUR·RICE·S</b>	<b>QU'EST-CE QU'ON EN DIT ?</b>
---	--------------------------------	---------------------------------

« J'ai fait mes premières manifs avec les collègues d'E&D. Beaucoup autour de l'égalité genre hommes / femmes. On y abordait la remise en question de l'égalité entre les cultures, les nationalités, l'accès aux droits pour tous, etc. ». 2011-2013, membre du conseil d'administration

« E&D apporte quelque chose qui casse les logiques Nord-Sud et qui met au cœur les questions de réciprocité et c'est une constante dans le discours du réseau depuis 2010 – faire la solidarité différemment. On essaie de travailler en réciprocité. L'interculturalité est toujours présente, pas seulement à travers les activités, mais également à travers les contacts et le travail ensemble » Partenaire international

« J'y (à l'interculturalité, le respect) étais déjà très sensible avant le SC mais après l'expérience de SC au sein d'E&D je suis beaucoup plus ouverte sur les différences culturelles » 2018 – Volontaire en Service Civique

« E&D nous a permis de rencontrer des personnes différentes, nous a donné une ouverture d'esprit. Ça nous a permis de comprendre d'autres modes de fonctionnement, d'autres logiques (artistiques, travail sur le handicap, Educ Pop). On a essayé de faire des partenariats avec des asso grenobloises du fait de ces rencontres. » 2015-2016, membre du conseil d'administration

« C'est là que j'ai vu pour la première fois des personnes issues d'autres cursus de formation, d'autres milieux socio-culturels, d'autres origines. On travaillait avec des personnes étrangères sur les questions de rapports Nord Sud. Origines ethniques différentes aussi. » 2015-2016, membre du conseil d'administration

« Si j'y réfléchis, E&D c'est peut-être un des lieux où ces questions sont le mieux posées. Le cadre du projet permettait de travailler les rapports décoloniaux. Ça ne se posait pas dans ces termes, mais dans des espaces bienveillants et attentifs à ces sujets. Peut-être que ça m'a permis de m'éveiller. » 2011 – membre d'une association adhérente

« J'ai le souvenir d'activité, journée ou week-end proposés par des asso membres, en tant que participante sur la thématique du racisme et de l'homophobie. Ça a forgé tout ce en quoi je crois aujourd'hui. Je n'avais pas d'idées précises. Ça a donné de la consistance à ce que je suis aujourd'hui. Même si je n'étais pas d'accord sur tous les sujets, la discussion et l'ouverture sur les sujets étaient très importantes, ça m'a beaucoup apporté en termes de valeurs humaines. » 2012-2016 – membre d'une association adhérente

	<b>INTENSITE DES IMPACTS</b>	<b>QU'EST-CE QUI AGIT DESSUS ?</b>
---	------------------------------	------------------------------------

Degré d'impacts				
Négatif	Neutre	Positif	Transformatif	Systémique
Le fonctionnement et les activités ne respectent pas la diversité des points de vue, les cultures etc. Les relations de pouvoir basées sur les facteurs d'oppression tel que le genre, l'origine géographique, culturelle, la race ou l'ethnicité affectent la position et les opportunités des personnes engagées.	Les relations de pouvoir basées sur les rapports Nord-Sud ne sont pas mise en question. Les personnes engagé-e-s ne les interrogent pas ainsi que sa propre position affectée par des facteurs d'oppression/de privilège.	Les personnes engagées sont conscientes de l'existence des rapports de domination Nord/Sud qui sont visibilisés et remis en cause. Ils-elles réfléchissent sur leur propre position	Les personnes engagées mènent des actions concrètes pour transformer les inégalités et les dynamiques d'oppression/privilèges liées au relation Nord/Sud ainsi qu'ils-elles mettent en valeur l'interculturalité, la réciprocité et les connaissances situées/résistance dans le cadre de la SI et de l'ECSI.	Les (ex) personnes engagées deviennent des actrices et acteurs de changement voire de transformation concernant les relations Nord/Sud dans le secteur de la Solidarité Internationale et de l'ECSI : ils-elles font la SI autrement

### Facteurs qui influent positivement

- ambiance bienveillante
- vigilance face aux stéréotypes et tout type de discrimination
- existence d'outils d'animation concrets
- approche décoloniale et de pensée critique transversale
- diversité d'origine, culturelle, d'appartenance ethno- raciale, religieuses etc. des personnes engagées
- engagement et travail de l'équipe salariale et de la déléguée générale
- relations horizontales et réciproques avec des partenaires internationaux et échanges (y compris visites) entre les jeunes

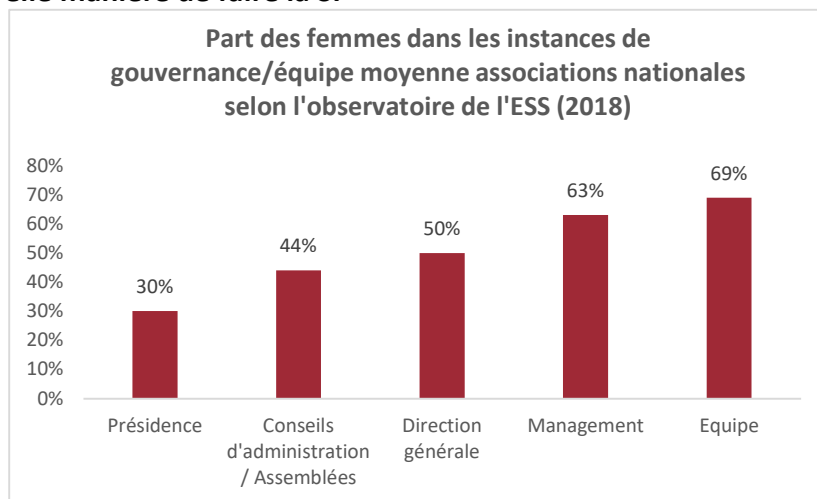
### Facteur qui influent négativement

- un manque de généralisation de cette approche dans le secteur de la SI qui provoque une déception une fois dans les postes de travail

	ANALYSES GENERALES	POURQUOI C'EST INTERESSANT ?
---	--------------------	------------------------------

### Une nouvelle génération – une nouvelle manière de faire la SI

A bien des égards, la diversité et l'accent mis sur l'interculturalité sont l'une des principales raisons d'être d'E&D. Comme l'affirme le projet associatif 2017-2022 « **la rencontre interculturelle et l'intelligence de l'autre font la richesse et la force de nos projets** » (p. 15). Cette diversité et l'envie de tisser des liens entre ici et là-bas de différentes formes telles que l'intégration des associations de diaspora et de migrant·e·s basé·e·s



en France ou à travers les partenariats internationaux de plus en plus renforcés, sont cohérentes avec la volonté affichée d'E&D de questionner le modèle de développement dominant et de se positionner en tant que « **bâtisseurs d'alternatives** ». Ceci s'exprime également par la présence des administrateur·trice·s de différentes origines géographiques et ethniques, un aspect assez rare dans le secteur de Solidarité Internationale. Une radiographie rapide des instances de gouvernance des principales ONG en France montre en effet une grande homogénéité sociale et ethnique et une sur-représentation des hommes<sup>4</sup>. Ainsi, **faire la Solidarité Internationale autrement** – c'est-à-dire, d'une perspective décoloniale, basée sur les responsabilités, la réciprocité et la reconnaissance et mise en valeur de l'autre, y compris dans les positions de pouvoir, est un pari d'autant plus important que les personnes formées au sein d'E&D, au moins pour une partie d'entre elles, poursuivent leurs engagements voire se professionnalisent dans le secteur de la Solidarité Internationale ou de l'ECSI. Par conséquent, elles ont et auront l'influence sur la manière dont la Solidarité Internationale est conçue et pratiquée dans leurs instances respectives.

L'impact d'E&D dans ce sens est très positif et clair. Il est positif – ou peut-être le plus positif – y compris lorsque l'approche décoloniale n'est pas jugée suffisamment approfondie comme cela a été le cas pour certain·es interviewé·es. En effet, c'est le fait d'avoir accès à cette manière de faire les choses, à cette ambiance bienveillante qui encourage les débats et la pensée critique qu'on peut arriver ou tout au moins se sentir légitime de faire ce jugement et par conséquent, comme c'était le cas d'au moins une des personnes interrogées, agir en créant sa propre association qui poursuit et approfondit l'approche d'E&D.

<sup>4</sup> Voir le Rapport triennal sur l'Egalité Femmes Hommes dans l'ESS du CSESS (2019)



	<b>PISTES D'ACTION POUR RENFORCER LES IMPACTS</b>	<b>COMMENT ALLER PLUS LOIN ?</b>
---	---	----------------------------------

Pour poursuivre et approfondir cette approche, qui est clairement l'une des valeurs ajoutées d'E&D, nous proposons certaines pistes :

- Chercher à accroître la diversité socio-économique de jeunes engagé-e-s, en particulier en intégrant d'avantage des jeunes non-étudiant-e-s et entrer en contact-collaboration avec des associations ou des collectifs (y compris les non-formalisés) qui représentent ces profils.
- L'intégration – au niveau d'outils, de méthodologies mais également de valeurs et de principes – de la perspective intersectionnelle dans le souci de travailler davantage à partir de l'articulation des facteurs d'oppression/de privilège
- Préparer méthodologiquement les personnes engagées à faire face aux réalités moins bienveillantes que celle d'E&D et les munir afin qu'elles puissent avoir un impact dans la promotion de cette approche sur leur entourage professionnel et social.
- Chercher des échanges et partenariats avec des collectifs/instances/organisations expérimentées dans cette approche.

## CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS GENERALES

### CONCLUSIONS

**Par Pauline Horrelou, Présidente et Claire De Sousa Reis Déléguée Générale**

---

À l'approche du renouvellement de son projet associatif et de nos 30 ans (bientôt plus l'âge d'être à E&D), c'est dans une période de transformation du réseau, de manière simultanée aux changements mondiaux, que nous avons entrepris cette étude d'impacts.

Et après un an et demi de partage, de rencontres, d'ateliers et d'interviews... Nous y sommes, à la fin de cette étude qui témoigne d'un réseau à la fois souple et stable à l'issue de ces dix dernières années d'activités d'E&D. Les moyens et leviers actionnés par le passé ont quant à eux variés, nous avons affirmé, notre voix, notre présence dans le secteur ainsi que notre structuration interne.

Si nous ne pouvions retenir que 5 points de ce processus, ils seraient :

- *Peu importe l'origine de l'arrivée à E&D pour nos membres, les projets qu'ils-elles y développent sont multiples, selon **comment ils-elles s'emparent de cette expérience pour bâtir leurs parcours d'engagements**. Assurément, les jeunes et les étudiant-e-s passant par E&D évoluent, même si les plus touché-e-s sont aussi les plus impliqué-e-s, soit au CA soit comme volontaires, les effets se diffusent dans chaque parcours professionnel qu'il nous reste à creuser.*
- *Un passage par E&D est surprenant puisque **les personnes en ressortent avec des acquis parfois inattendus, mais pourtant indispensables** : compétences sociales, outils, visions renouvelées des modes de coopération, méthodes d'ECSI, etc. Ces bagages leurs seront utiles tout au long de leur parcours.*
- *Avec pour mantra le renforcement de la qualité des projets, **E&D a réussi sa mission tout en s'engageant à construire un terreau fertile pour des projets militants, des jeunes issus des migrations, etc. et cela reste à la poursuivre !***
- *Fier d'être un réseau cohérent impliquant les jeunes à tous les niveaux, E&D peut aller encore plus loin pour **faire de notre gouvernance un espace exemplaire ! Pour que le secteur de la solidarité internationale évolue aussi sur la participation et l'inclusion de toutes et tous.***
- *L'impact sur **la prise de conscience auprès d'individus, c'est le pari réussi de cette étude. La perspective intersectionnelle**, qui va bien au-delà du genre, ainsi que la prise en compte des relations interculturelles et plus largement une approche affirmée décoloniale **s'est révélée au cœur des préoccupations d'une nouvelle génération de citoyen-ne-s** notamment ceux et celles ayant occupé des responsabilités à E&D.*

Ce que cela dit aussi, c'est que nos actions sont largement perfectibles et qu'il ne tient qu'à nous de nous y atteler...

Il nous faudra nous approprier les résultats de cette étude afin de l'intégrer de même que les opportunités qu'elle ouvre pour la réécriture de notre projet associatif. Ce renouvellement se fera, comme nous savons le faire à E&D, en impliquant les administrateur·rice·s et les parties prenantes du réseau, salarié·e·s, volontaires, partenaires, etc. afin de répondre à l'objectif de projection à moyen et

*court terme par les jeunes, pour les jeunes vers la définition d'une stratégie qui intègre les éléments d'apprentissage ci-dessus.*

*S'il n'est pas possible de challenger immédiatement toutes les propositions issues de ce travail, mais nous prendrons en compte celles qui nous paraissent prioritaires. D'autres nécessiteront d'être triturées, redéfinies et adaptées en phase avec notre réseau pour faire sens avec notre manière d'agir. Nous continuerons à disséminer nos manières de faire et de voir. Et nous finirons peut-être par accueillir dans notre équipe un·e chargé·e de plaidoyer.*

*Nous ne manquerons pas de communiquer les conclusions de cette étude auprès de nos partenaires financiers, puisqu'elle démontre notre expertise dans ce que nous faisons bien et ce en quoi nous croyons.*

*Enfin, cela réaffirme que la période 2020-2021 est pour E&D un carrefour de réflexion et de bouleversement, comme un temps opportun pour une dimension rétrospective, mais aussi profondément prospective pour notre réseau. Soutenir la transformation des jeunes, leur affirmation comme acteurs et actrices à part entière de la construction d'un monde plus solidaire, a été et reste la raison d'être du réseau. Cela confirme qu'on fait bonne route, et que sur cette route, on a encore des wagons à bien attacher.*

*L'étude, rend aussi visible le potentiel d'une petite ONG parmi les autres qui ambitionne de faire bouger les lignes pour que le monde de la SI soit inclusif, et adapté au monde surtout par ceux et celles qui en sont déjà une partie intégrante : les jeunes. Cela nous amène aussi à challenger notre rôle auprès des institutions, et surtout à affirmer de notre voix auprès des institutions pour aller plus loin ensemble.*

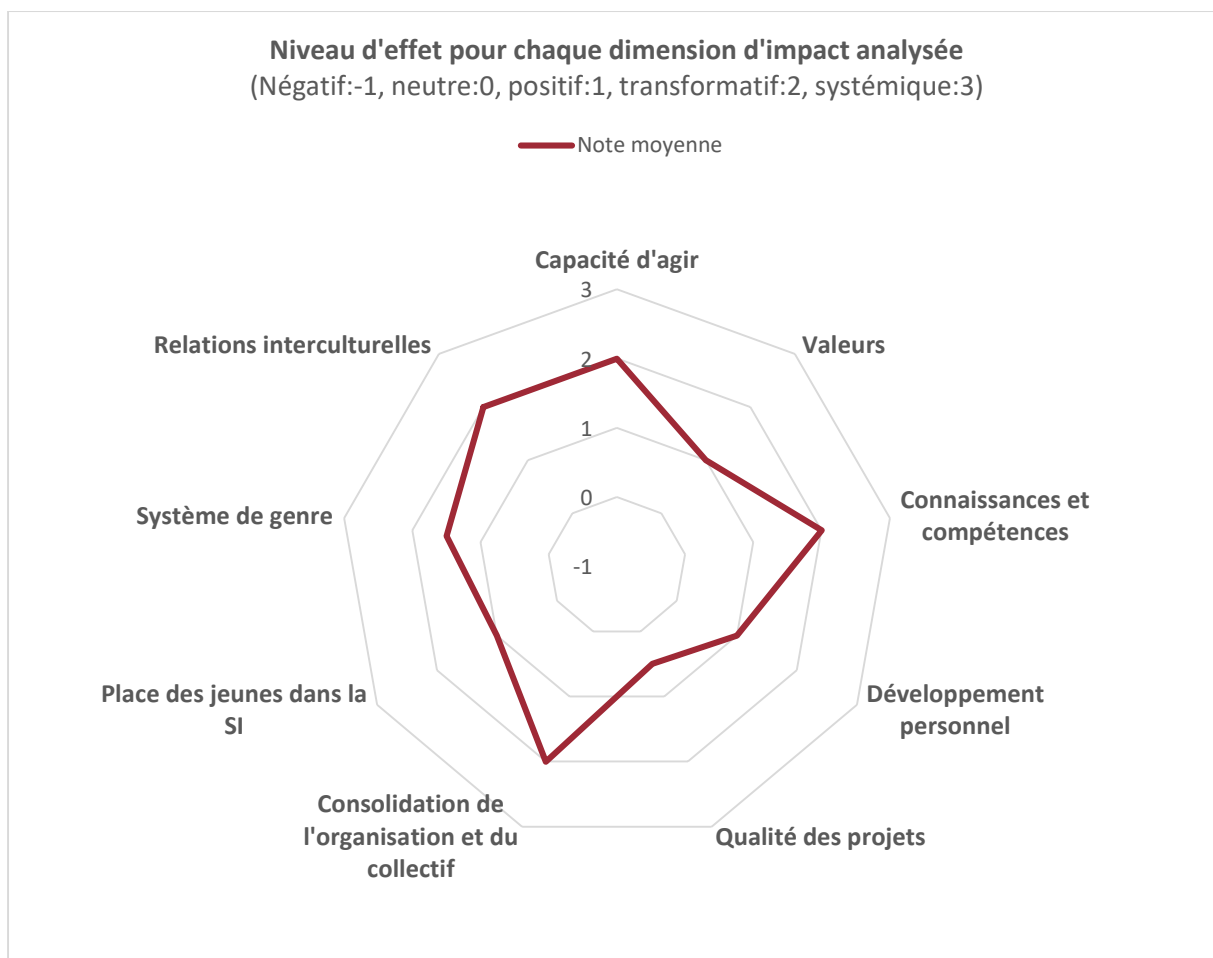
*À nous de mettre notre engagement et détermination de jeunes, d'étudiant·e·s, de bénévoles, de volontaires, de dirigeant·e·s, de salarié·e·s pour s'emparer de cette étude, pour capitaliser sur les effets et creuser pour renforcer ceux que l'on voudra rendre les plus signifiants pour de nouvelles générations de jeunes solidaires. Avec pour ambition, pas des moindres, de contribuer activement à la promotion et à l'action vers une vision renouvelée, inclusive et profondément précurseuse de la solidarité internationale.*

## **Vision globale**

---

Les impacts de l'action d'E&D depuis 2010 via ses programmes de structuration du milieu associatif et d'ECSI sont transformatifs sur la capacité d'agir des jeunes, leurs connaissances et compétences, la consolidation d'E&D comme réseau et association ou encore les relations interculturelles. L'impact de l'action d'E&D est en revanche plus limité sur la qualité des projets étudiants.

Le graphique suivant représente le niveau d'effet constaté pour chacune des dimensions d'impact étudiées.



Comme le résume le tableau ci-bas, **l'impact global se situe à mi-chemin entre « positif » et « transformatif »**. L'action d'E&D impacte tout particulièrement les membres de sa gouvernance, les volontaires en service civique au sein d'E&D, et au-delà de son public cible, l'écosystème de la solidarité internationale via Coordination SUD. Elle a moins d'effets sur la structuration et les capacités des associations étudiantes et, au sein de l'écosystème de la solidarité internationale, sur le MEAE et le FORIM.

Impacts	Cibles avec le + d'effets	Cibles avec le – d'effets
<b>Parcours d'engagement des jeunes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les membres du conseil d'administration et/ou du bureau</li> <li>Les volontaires en service civique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les chargé-e-s de mission de l'équipe salariée</li> <li>Les membres des associations étudiantes et de jeunes</li> </ul>
<b>Projets accompagnés et associations membres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Association ou projet de défense d'une cause</li> <li>Association de jeunes issus des migrations (associations historiques)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projet Aventuriers (projets créés autour d'une idée et centrés sur « l'expérience » ou la « découverte »)</li> <li>Association à caractère entrepreneurial</li> </ul>

<b>Consolidation d'E&amp;D comme réseau et association</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La pérennité financière et organisationnelle d'E&amp;D</li> <li>• Le pilotage stratégique de l'organisation</li> <li>• La gouvernance de l'association, principalement le Conseil d'Administration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La sociologie de son réseau</li> <li>• Le turn-over des salarié-e-s</li> </ul>
<b>Place des jeunes dans la SI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordination SUD</li> <li>• AFD (DPA-OSC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MEAE</li> <li>• FONJEP</li> <li>• FORIM</li> </ul>
<b>Système de genre et ses effets</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les membres du conseil d'administration et/ou du bureau</li> <li>• Les services civiques</li> <li>• Les membres de l'équipe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Association ou projet d'étudiant-e-s au-delà des personnes qui participent aux activités d'E&amp;D</li> <li>• Les militant-e-s / personnes formées sur le genre</li> </ul>
<b>Relations interculturelles et diversité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les membres du conseil d'administration et/ou du bureau</li> <li>• Les services civiques</li> </ul>	

## PARCOURS D'ENGAGEMENT DES JEUNES

E&D contribue à structurer significativement les parcours d'engagement des étudiant-e-s et des jeunes de manière durable. Qu'il-elle-s y arrivent pour développer un projet de SI ou d'ECSI, pour se découvrir, pour construire sa culture associative, pour se professionnaliser ou encore pour valider un parcours académique ; E&D participe à développer les prises de conscience, les apprentissages sur soi et sa manière de co-opérer avec les autres et le monde, et sa capacité à agir. Le réseau a pour effet de développer le rôle d'acteur-ric-e-s de changement pour ses membres.

Les parcours s'articulent et se nourrissent de la participation aux activités à dimension formative et transformative dont ils-elles sont les acteur-ric-e-s principaux-ales. A la suite du parcours, les participant-e-s estiment avoir opérés des changements dans leurs pratiques en intégrant par exemple le suivi et l'évaluation de leurs actions.

Si E&D n'a que peu d'effet sur le type de métier dans lequel se situent aujourd'hui les ancien-ne-s, pour 40% d'entre eux-elles, E&D a pu influencer le secteur choisi est. Il s'agit principalement du « care » (soins et services à la personne) / intérêt général.

L'incitation forte des futur-e-s et ancien-ne-s membres du CA et surtout du bureau à s'investir dans ces espaces de gouvernance, participent à créer le socle de l'engagement et son inscription dans un mandat collectif et individuel.

L'investissement au cours des 3 derniers triennaux sur la formation des membres du CA joue un rôle très structurant dans leur parcours associatif et citoyen mais également en termes de leadership. Dans les premières années le CA n'était pas un espace cible à former mais il a été investi pleinement pour former sur la gouvernance associative.

## PROJETS ACCOMPAGNES ET ASSOCIATIONS MEMBRES

---

Très diverses, le plus souvent peu outillées, les associations étudiantes et de jeunes dans le domaine de la SI doivent en outre faire face à un renouvellement récurrent. Elles ont donc des besoins de renforcement spécifique que ciblent les activités d'E&D.

A travers l'accompagnement des projets, E&D cherche à renforcer la qualité des projets portés par les associations pour en élargir les effets positifs tout en évitant surtout les effets négatifs dans les pays d'intervention (« do not harm »), sans réprimer le désir d'engagement. Cet équilibre est fragile mais maîtrisé par E&D qui renforce et améliore la cohérence, la pertinence et ainsi la qualité des projets des associations de solidarité internationale portées par les jeunes du réseau, notamment via les Commissions d'Appui au Projets.

Si E&D sème incontestablement des graines au sein des projets étudiants et associations accompagnées, les effets se font plus sentir au niveau individuel – les jeunes –, qu'au niveau des associations étudiantes, surtout celles des universités et grandes écoles, dont les bénévoles se renouvellent chaque année avec des carences dans la transmission des capacités et des apprentissages. Mettre l'accent aussi sur la structuration des associations de jeunes, et pas uniquement que sur le parcours des personnes permettrait de renforcer l'impact sur la qualité des interventions et projets de solidarité internationale en France comme à l'international. Cela doit se faire en cohérence avec **Animafac** dont le rôle est tout à fait complémentaire et agit sur certaines dimensions de la vie associative peu investies par E&D : participer à clarifier les projets associatifs, leur durée, leur pérennité si celle-ci est souhaitée.

## CONSOLIDATION D'E&D COMME RESEAU ET ASSOCIATION

---

Le cycle de trois programmes de structuration du milieu associatif a eu effet transformatif sur le collectif, assez évident si l'on compare ce qui l'était au début des années 2010 et ce qu'il est aujourd'hui en 2021.

Aujourd'hui, le collectif semble s'être consolidé, il n'affronte pas de risques importants à court terme sur le plan financier ou partenarial et s'est fortement arrimé aux collectifs qui structurent la solidarité internationale, les jeunes ou l'ECSI. Il compose avec le renouvellement naturel (qui constitue une contrainte inhérente au public) de ses équipes tout en conservant la stabilité grâce à l'engagement toujours présents des ancien·ne·s responsables. Ses orientations stratégiques sont claires jusqu'à 2022 et le processus de réflexion sur le prochain plan stratégique est déjà entamé et mobilise le nouveau CA.

Cette nouvelle dynamique, plus soutenable, repose sur plusieurs facteurs clés de succès : la clarification de la stratégie politique, la refonte du projet associatif, l'orientation vers l'apprentissage et l'intégration dans des collectifs dans lesquels E&D porte une vision de la jeunesse en tant qu'actrice (SI : Coordination SUD, F3E, Solidarité Laïque, France Volontaires. Jeunes : Animafac, FONJEP, Starting Block, Ingénieurs Sans Frontière. ECSI : FESTISOL, EDUCASOL). A noter que parmi les collectifs de structuration du milieu associatif financé par l'AFD, E&D a un modèle relativement diversifié avec plus d'une quinzaine de cofinancements en moyenne qui permettent de boucler le montage financier du programme avec un moindre recours à la valorisation d'heures.

E&D est parvenu à stabiliser son organisation et sa gouvernance, en répondant aux enjeux de souplesse et de stabilité eu égard aux caractéristiques du public et au turn-over inscrit dans l'ADN du réseau E&D, avec de nombreux mécanismes de passation pour faciliter la transition entre ancien·ne·s et nouveaux ou nouvelles membres du bureau et des parcours d'accompagnement visant la montée en compétences du CA pour s'assurer de prise de décision collective.

Avec l'extension territoriale à la fois en France et à l'international, on a pu craindre un moment au risque d'éparpillement et de surcharge de l'équipe, ce que l'on appelle communément une « crise de croissance ». Le recentrage sur des fonctions d'ECSI en France a permis d'éviter cet écueil même s'il a aussi montré les carences en termes d'autonomisation des partenaires guinéens (Relais) et surtout marocains (Carrefour Associatif), avec lesquels E&D continue bien entendu d'entretenir des liens étroits, mais avec une logique horizontale, d'égal à égal.

## **PLACE DE LA JEUNESSE DANS LA SOLIDARITE INTERNATIONALE**

---

Dans le milieu de la solidarité internationale, E&D est passée en 10 ans d'une association marginale dans la structuration du milieu de la solidarité internationale à un pilier de celle-ci, avec un périmètre et un mandat bien délimité autour de la jeunesse.

Les relations avec Coordination SUD, la tête de réseau des organisations de solidarité internationale, symbolisent cette évolution : alors que l'adhésion d'E&D avait été refusée au début des années 2010, E&D est depuis plusieurs années membre du Conseil d'Administration de Coordination SUD, initiatrice et cheffe de file de la Commission Jeunesse de Coordination SUD (après avoir adhéré au collectif en 2014).

Il est encore difficile d'observer des effets concrets sur le secteur de la solidarité internationale et/ou de l'ECSI car la plupart des anciens et anciennes d'E&D débutent leur carrière professionnelle. Mais ils et elles cherchent déjà à faire bouger les lignes au sein de leurs organisations, notamment sur la réciprocité, l'ECSI, l'utilisation d'outils issus de l'éducation populaire, ou l'intégration du genre.

Au niveau des politiques publiques de solidarité internationale, depuis 10 ans, l'AFD porte un intérêt tout particulier et croissant à la jeunesse avec une vision affichée qui est très proche des messages et valeurs défendus par E&D telle que l'on peut l'observer dans le CIT AFD/OSC (2018-2023) qui constitue le cadre stratégique de référence de l'AFD pour sa relation avec la société civile. Néanmoins, il est difficile d'attribuer à E&D cette évolution car il est difficile de scinder l'effet de la participation croissante d'E&D à des espaces de concertation des propres convictions de la DPA-OSC de l'AFD (qui a joué un rôle majeur dans le développement d'E&D après 2010). Avec le MEAE, la relation apparaît davantage ambivalente avec une reconnaissance de la valeur ajoutée d'E&D comme organisation de jeunesse dans le secteur de la solidarité internationale mais de plus fortes réserves sur la fonction de structuration du milieu.

## **SYSTEME DE GENRE ET SES EFFETS**

---

S'il n'existe pas une homogénéité par rapport aux personnes qui ont témoigné d'une prise de conscience du système de genre et de ses impacts à travers leur passage au sein d'E&D, il est

difficile de différencier les profils ou fonctions au sein d'E&D (service civique, membre du CA, membre de l'équipe, etc.). En effet, les entretiens mettent en évidence que la différence consiste notamment dans la formation ou l'intérêt que la personne portait à la question de genre avant son intégration à E&D ou pendant son engagement. Plus concrètement, pour ceux et celles qui n'avaient pas été familiarisé·e·s avec les questions liées au genre, y compris l'égalité femme-homme, l'impact positif voire transformatif a été bien plus claire que pour des personnes qui étaient auparavant conscientisées aux rapports de pouvoir basés sur le genre et d'autres problématiques qui y sont liées, voire étaient militantes auprès d'associations féministes. Pour d'autres, cet engagement ou conscientisation s'est fait après le passage par E&D et il devient plus difficile de discerner le rôle d'E&D. Toutefois, les entretiens mettent en exergue une présence, parfois silencieuse mais bien là, parfois claire et défendue à haute voix, de la perspective de genre, du respect et de la promotion de l'égalité femme-homme, de vigilance par rapport à la non-reproduction des relations de pouvoir basées sur le genre ou encore des stéréotypes sexistes.

Néanmoins, l'impact semble être plus clair et fort pour les ex-administrateur·trice·s, notamment de ces dernières années, qui de fait ont été amené·e·s à réfléchir d'une manière plus explicite et directe – dans le cadre des débats et discussions mais également dans le cadre du fonctionnement de la gouvernance – aux questions liées à l'égalité de genre, la représentativité ainsi qu'à la répartition de la parole ou le jeu des stéréotypes et des propos sexistes qui ont été généralement ouvertement mis en cause.

Par contre, l'impact semble être très faible voire inexistant sur les associations membres dans leur ensemble (au niveau des projets et de leurs organisations) ainsi qu'au niveau des membres des associations membres qui n'ont pas directement participé aux événements et activités d'E&D.

## RELATIONS INTERCULTURELLES ET DIVERSITE

---

A bien des égards, la diversité et l'accent mis sur l'interculturalité sont l'une des principales raisons d'être d'E&D. Comme l'affirme le projet associatif 2017-2022 « **la rencontre interculturelle et l'intelligence de l'autre font la richesse et la force de nos projets** » (p. 15). Cette diversité et l'envie de tisser des liens entre ici et là-bas de différentes formes telles que l'intégration des associations de diaspora et de migrant·e·s basé·e·s en France ou à travers les partenariats internationaux de plus en plus renforcés, sont cohérentes avec la volonté affichée d'E&D de questionner le modèle de développement dominant et de se positionner en tant que « **bâtisseuses et bâtisseurs d'alternatives** ». Ceci s'exprime également par la présence des administrateur·trice·s de différentes origines géographiques et ethniques, un aspect assez rare dans le secteur de Solidarité Internationale. Une radiographie rapide des instances de gouvernance des principales ONG en France montre en effet une grande homogénéité sociale et ethnique et une sur-représentation des hommes<sup>5</sup>.

Ainsi, **faire la Solidarité Internationale autrement** – c'est-à-dire, d'une perspective décoloniale, basée sur les responsabilités, la réciprocité et la reconnaissance et mise en valeur de l'autre, y compris dans les positions de pouvoir, est un pari d'autant plus important que les personnes formées au sein d'E&D, au moins pour une partie d'entre elles, poursuivent leurs engagements voire se professionnalisent dans le secteur de la Solidarité Internationale

---

<sup>5</sup> Voir le Rapport triennal sur l'Egalité Femmes Hommes dans l'ESS du CSESS (2019)



ou de l'ECSI. Par conséquent, elles ont et auront l'influence sur la manière dont la Solidarité Internationale est conçue et pratiquée dans leurs instances respectives.

L'impact d'E&D dans ce sens est très positif et clair. Il est positif – ou peut-être le plus positif – y compris lorsque l'approche dé-coloniale n'est pas jugée suffisamment approfondie comme cela a été le cas pour certain·es interviewé·es. En effet, c'est le fait d'avoir accès à cette manière de faire les choses, à cette ambiance bienveillante qui encourage les débats et la pensée critique qu'on peut arriver ou tout au moins se sentir légitime de faire ce jugement et par conséquent, comme c'était le cas d'au moins une des personnes interrogées, agir en créant sa propre association qui poursuit et approfondit l'approche d'E&D.

## RECOMMANDATIONS

Ces recommandations sont classées par ordre de priorité stratégique selon l'équipe d'évaluation.

**Recommandation 1 - Développer une fonction de plaidoyer pour porter des messages spécifiques sur la jeunesse en lien avec les valeurs qui sont celles du collectif.** Ceci afin de contribuer à :

- Convaincre le MEAE de renouveler sa stratégie pour la jeunesse dans le cadre d'un processus de concertation comme celui de la stratégie égalité femmes-hommes adoptée en 2018 et accompagner ce renouvellement de formations / présentations, notamment à l'occasion de la retraite annuelle des ambassadeurs, ambassadrices et chargé·e·s de coopération (COCAC).
- Pousser l'AFD à transversaliser davantage la jeunesse comme actrice du changement au-delà de la DPA-OSC : globalement dans le portefeuille des interventions de la DPO, y compris les interventions sous forme de prêts ou garanties, ainsi qu'auprès de Proparco.

**Recommandation 2 : Accompagner explicitement le leadership des jeunes pour incarner l'ambition des jeunes dans la préfiguration des politiques publiques qui les concernent.**

- Orienter les animations et formations sur cet objectif en s'appuyant sur les résultats du projet
- Les impliquer plus directement dans les prises de décisions stratégiques
- Favoriser la participation des administrateur·trice·s dans les espaces de concertation investie par E&D en adaptant par exemple les horaires des séances.

**Recommandation 3 : Poursuivre l'ouverture aux jeunes en général** pour contribuer à un brassage des cultures mais aussi des milieux sociaux et atteindre de nouveaux publics qui ont peu l'occasion de s'engager. Cette orientation implique de nombreux changements : dans les partenariats pour atteindre d'autres milieux (lien avec les MFR pour atteindre les jeunes ruraux ?), dans les outils, le langage mais aussi la posture pour que des jeunes ne partageant pas à la base les codes sociaux des jeunes en milieu universitaires puissent trouver leur place sans se sentir rejetés.

**Recommandation 4 : Poursuivre la structuration du réseau des ancien-ne-s membres du CA initié en 2014 autour des salarié-e-s et volontaires en lui donnant de l’amplitude dans un format souple, pour mieux valoriser les parcours exemplaires** qui stimulent l’engagement d’autres jeunes. Le réseau permet d’avoir des contacts pour faciliter les stages, les retours d’expériences, l’obtention de conseils, etc.

- Cartographier les métiers et réseaux d’appartenance actuels – schéma des métiers 2 ans, puis 5 ans après
- Les impliquer dans une forme de mentorat des futur-e-s membres

**Recommandation 5 – Poursuivre la transversalisation de l’approche intersectionnelle de genre dans les activités et le fonctionnement d’E&D en renforçant l’outillage et les partenariats.** Il s’agit notamment de :

- Élargir les dimensions et les thématiques travaillées, notamment le travail sur les masculinités et la dimension intersectionnelle du genre (l’articulation du genre avec d’autres systèmes d’oppression comme le classisme).
- Chercher à nouer des liens avec des associations et collectifs de jeunes féministes ainsi que continuer à développer des connexions et échanges avec d’autres collectifs et réseaux impliqués dans ce processus (à travers Commission Genre de Coordination SUD, les espaces multiacteur·rice·s et d’échanges entre pairs du F3E, Festisol ou d’autres.)
- Intégrer au niveau des outils, méthodologies mais également des valeurs et principes –la perspective intersectionnelle.
- Chercher des échanges et partenariats avec des collectifs/instances/organisations expérimentées dans la mise en place de cette approche.
- Préparer méthodologiquement les personnes engagées à faire face aux réalités moins bienveillantes que celle d’E&D et les munir afin qu’elles puissent avoir un impact dans la promotion de cette approche sur leur entourage professionnel et social.

## TABLEAU DE SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS PAR IMPACT

<p>Parcours d'engagement des jeunes</p>	<p><b>Renforcer la base bénévole d'E&amp;D</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Poursuivre la structuration du réseau des ancien-ne-s membres du CA initiée en 2014 autour des salarié-e-s et volontaires en lui donnant de l'amplitude dans un format souple</b>, pour mieux valoriser les divers parcours qui stimulent le désir d'engagement pour d'autres jeunes. Le réseau permet d'avoir des contacts pour faciliter les stages, les retours d'expériences, proposer une forme de mentorat pour des futur-e-s membres etc. Cartographier les métiers et réseaux d'appartenance actuels – schéma des métiers 2 ans, puis 5 ans après</li> <li><b>Accompagner explicitement le leadership des jeunes pour incarner l'ambition des jeunes dans la préfiguration des politiques publiques qui les concernent.</b> Accompagner et former en visant cet objectif Ouvrir les espaces de dialogue aux membres du CA pour les impliquer dans les prises de décisions stratégiques en veillant à l'adaptation des horaires, et la circulation de la parole</li> <li><b>Porter une réflexion sur le sentiment d'appartenance et le bénévolat</b> dans un contexte de réduction des finances publiques.</li> </ol>
<p>Projets accompagnés et les associations membres d'E&amp;D</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Fideliser les associations membres</b>, en répondant à leur propre besoin de structuration : appui à la gestion associative pour faire en sorte que les associations identifient E&amp;D comme vecteur de leur propre développement</li> <li><b>Déployer le Dispositif de Suivi évaluation sur le suivi des associations : en croisant la recherche d'impacts avec la méthodologie de collecte et d'analyse récemment développée dans le DSE</b></li> <li><b>Valoriser les effets positifs des projets initiés par des jeunes qui s'inscrivent dans une temporalité courte.</b> E&amp;D pourrait impulser une réflexion dans son réseau sur le rapport entre la temporalité des projets associatifs, celles des jeunes qui les composent et les prises de conscience individuelle dans une perspective d'ECSI.</li> <li><b>Capitaliser sur les pratiques et les initiatives candidates et lauréates du PIEED.</b> Ces enseignements peuvent provoquer des effets au-delà du réseau E&amp;D</li> </ol>
<p>Consolidation d'E&amp;D comme réseau et organisation</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Poursuivre l'ouverture aux jeunes dans leur diversité</b> pour contribuer à un brassage des cultures mais aussi des milieux sociaux tout en veillant à conserver une base étudiante.</li> <li><b>Renforcer la territorialisation du réseau d'E&amp;D</b> et réfléchir à son rôle dans les territoires pour aller plus loin tout en questionnant le système de centralisation à Paris.</li> <li><b>Poursuivre la structuration du réseau des anciens et anciennes d'E&amp;D.</b> La présente étude a permis de mettre en évidence les parcours des ancien-ne-s membres du CA, leur attachement à E&amp;D. A terme, ils et elles pourraient être davantage impliqués-e-s dans la formation des nouveaux membres du CA, disposer d'un-e représent-e au CA.</li> </ol>

Place de la jeunesse dans les politiques de SI et le positionnement des OSI	<p>11. <b>Développer une fonction de plaidoyer pour porter des messages spécifiques sur la jeunesse en lien avec les valeurs qui sont celles du collectif.</b> Cela permettra aussi à E&amp;D d'affirmer sa légitimité à porter et diffuser ces messages.</p> <p>12. <b>Convaincre le MEAE de renouveler sa stratégie pour la jeunesse</b> dans le cadre d'un processus de concertation comme celui de la stratégie égalité femmes-hommes adoptée en 2018 et accompagner ce renouvellement de formations / présentations, notamment à l'occasion de la retraite annuelle des ambassadeurs, ambassadrices et chargé-e-s de coopération (COCAC).</p> <p>13. <b>Pousser l'AFD à transversaliser davantage la jeunesse comme actrice du changement au-delà de la DPA-OSC</b> : globalement dans le portefeuille des interventions de la DPO, y compris les interventions sous forme de prêts ou garanties, ainsi qu'auprès de Proparco</p>
Prise en compte du système Genre et ses effets	<p>14. <b>Élargir les dimensions et les thématiques sur les masculinités et la dimension intersectionnelle du genre</b> (l'articulation du genre avec d'autres systèmes d'oppression).</p> <p>15. <b>Elaborer des outils et méthodologies centrés sur la dimension intersectionnelle de genre</b> pour compléter et renforcer la dimension transversale.</p> <p>16. <b>Chercher à intégrer davantage d'associations et de collectifs de jeunes féministes</b> au sein d'E&amp;D et développer des connexions avec d'autres réseaux impliqués dans ce processus (à travers Commission Genre de Coordination SUD, les espaces multiacteurs et d'échanges entre pairs du F3E, Festisol ou d'autres.)</p>
Relations interculturelles et approche décoloniale	<p>17. <b>Chercher à accroître la diversité socio-économique de jeunes engagé-es</b>, en particulier des jeunes non-étudiant-es.</p> <p>18. <b>Développer des outils et méthodologies intégrant les valeurs et principes de la perspective intersectionnelle</b> dans le souci de travailler davantage à partir de l'articulation des facteurs d'oppression/de privilège</p> <p>19. <b>Favoriser les échanges les parties de secteur résistantes à cette approche notamment par le dialogue intergénérationnel.</b></p> <p>20. <b>Provoquer des échanges et partenariats</b> avec des collectifs/instances/organisations expérimentées dans cette approche décoloniale.</p>

## PRIORISATION DES RECOMMANDATIONS PAR LES MEMBRES D'E&D

1. Mieux valoriser les effets positifs des projets de SI et d'ECSI de courte durée
2. Etendre le Dispositif de Suivi évaluation (DSE) au sein des associations
3. Tirer les apprentissages aussi des initiatives non-lauréates du PIEED (mauvaises pratiques, échecs, etc.)
4. Ouvrir les espaces de dialogue auxquels E&D participe aux membres du CA – en adaptant les modalités de participation (horaires, circulation de la parole, etc.)
5. Renforcer la base bénévoles en impliquant plus souvent les ancien·ne·s membres notamment élu·es au CA ou volontaires ou de l'équipe salariée aux activités
6. Former les associations membres à la gestion associative
7. Créer des outils et méthodologies centrés sur la dimension intersectionnelle de genre
8. Intégrer davantage d'associations et de collectifs de jeunes féministes
9. Renforcer le rôle et les moyens d'E&D dans les territoires
10. Convaincre les acteur·rice·s résistantes à l'approche décoloniale

*Classement réalisé à partir de 12 recommandations proposées*

Source : atelier recommandations et sous-impacts AG E&D mai 2021

## PERCEPTION DE L'INTENSITE DES IMPACTS PAR LES MEMBRES

Du point de vue des associations membres d'E&D les plus récentes, l'intensité des impacts à ce stade de leur parcours est principalement positif ou neutre et dans une moindre mesure perçue comme transformative. Cette perception est logique puisque la plupart découvre le potentiel du réseau pour la première fois et n'ont parfois pas encore participé à une activité proposée par E&D.

Toutefois, il·elles affirment dès cette étape que les effets recherchés ou les changements visés portent sur leur capacité à améliorer leurs pratiques d'engagement et les projets de leurs associations. Si les effets sur la prise de conscience de sa position ou encore la prise en compte du genre sont perçus comme neutre, les discussions et la démarche qu'accompagne E&D est bien entamée dès cette étape d'accueil des nouveaux·elles représentant·es des associations membres.

Impact transformatif : effets sur le développement de compétences utiles

Impact positif : effets sur la qualité des projets

Impact neutre : effets sur la prise en compte du genre

## Pour aller plus loin

---

### Annexe 1 - Bibliographie

#### Documents relatifs à l'APD française

- ▶ Cadre d'intervention transversal 2018-2023 AFD-OSC, AFD, 2018
- ▶ Relevé de décisions du Comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID), 2018
- ▶ OCDE, CRS database, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CRS1>
- ▶ AFD, rapport annuel d'activités, 2018
- ▶ OCDE, CRS database
- ▶ France Volontaires, Cartographie des engagements volontaires et solidaires, 2017

#### Documents relatifs aux politiques jeunesse

- ▶ UN, Stratégie des Nations Unies pour la jeunesse, 2030
- ▶ UE, Journal officiel déc 2018, Stratégie Jeunesse de l'UE 2019-2027
- ▶ Rapport interministériel de la Jeunesse, Plan Priorité Jeunesse, 2014
- ▶ CIJ, Synthèse du Plan Priorité Jeunesse, 21 Février 2013
- ▶ CNAJEP, Politique interministérielle de Jeunesse, Consultation du Cabinet de mme V. Fourneyron, Contribution du Cnajep, 2012

#### Documents relatifs à la perspective de genre

- ▶ Berger, Peter y Thomas Luckmann. (1966) 1991. *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. London: Penguin Books.
- ▶ Boesten, Jelke (2014): "Sexual Violence during War and Peace: Gender, Power, and Post-Conflict Justice in Peru". Palgrave Macmillan US.
- ▶ hooks, bell. 1981. «Ain't I a woman? black women and feminism». Boston MA.
- ▶ Lugones, María (2008, julio-diciembre): Colonialidad y Género. *Tabula Rasa*, 9, 73-101.
- ▶ Scott, J. and V. Eleni (1988). "Genre: un catégorie utile d'analyse historique." *Les Cahiers du GRIF*(37-38): 125-153.
- ▶ Segato, Rita. (2011). *Femigenocidio y feminicidio: una propuesta de tipificación*. I Encuentro Mesoamericano de Estudios de Género y Feminismos. <http://www.herramienta.com.ar/articulo.php?id=1687>. Ciudad de Guatemala.

---

## Annexe 2 - Acronymes

AECT	Action extérieure des collectivités territoriales
AESI	Association étudiante de solidarité internationale
AFD	Agence Française de Développement
AJSI	Association de Jeunesse et de solidarité internationale
APD	Aide Publique au Développement
ASI	Association de Solidarité Internationale
CA	Conseil d'Administration
CAP	Commission d'Appui aux Projets
CE	Coalition Education
CICID	Comité interministériel de la coopération internationale et du développement
CIS	Cadre d'Intervention Sectoriel
CNAJEP	Comité pour les relations nationales et internationales des associations de jeunesse et d'éducation populaire
CSUD	Coordination SUD
CIT	Cadre d'Intervention Transversal
CIJ	Comité Interministériel de la Jeunesse
CME	Campagne Mondiale pour l'Education
CNDSI	Conseil national pour le développement et la solidarité internationale
DSE	Dispositif de Suivi Evaluation
ECSI	Education à la Citoyenneté et à la solidarité internationale
E&D	Engagé·e·s et Déterminé·e·s ou Etudiants et Développement
ESN	Erasmus Student Netwrok
ESS	Economie Sociale et Solidaire
ETP	Equivalent Temps Plein
FRIO	Fonds de renforcement institutionnel et organisationnel
GT	Groupe de travail
ISF	Ingénieurs Sans Frontières
MEAE	Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères
ODD	Objectif du Développement Durable
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OS	Objectif spécifique
OSC	Organisation de la Société Civile
OSI	Organisation de Solidarité Internationale
PAF	Parcours d'Accompagnement et de Formation
PME	Programme Mondiale pour l'Education
QE	Question évaluative
RH	Ressources humaines
RRMA	Réseau Régional Multi-acteurs
SC	Service civique
SMA	Structuration du Milieu Associatif
UE	Union européenne
UN	United Nations – Nations Unies

---

**Annexe 3 – Résultats des enquêtes en ligne**

*Voir document spécifique joint au rapport*

---

**Annexe 4 – Note de cadrage**

*Voir document spécifique joint au rapport*

---

**Annexe 5 – Note sur la typologie des profils membres d’E&D**

*Voir document spécifique joint au rapport*

---

**Annexe 6 – Listes des personnes et organisations interviewées**

*Voir document spécifique joint au rapport*