



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

466 EEI E&D

SYNTHESE – JUIN 2021

NOEMIE DO LINH, KLARA HELLEBRANDOVA ET ARNAUD LAABAN

REALISATION : AVRIL 2020 - JUIN 2021

INTRODUCTION

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.

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 2021. L'objet de la présente d'étude, réalisée entre avril 2020 et juin 2021, est d'analyser les impacts de ce cycle de 9 années, tant sur les jeunes et leurs associations, que sur E&D en tant que réseau porteur d'une vision spécifique sur la place des jeunes dans la solidarité internationale. Cette étude intègre également une perspective de genre pour tirer des enseignements prospectifs.

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 d'une typologie de (voir Annexe 5). Les conclusions suivantes ont été élaborées après triangulation de l'information entre les différentes sources.

CONCLUSIONS DE L'ETUDE D'IMPACTS

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.

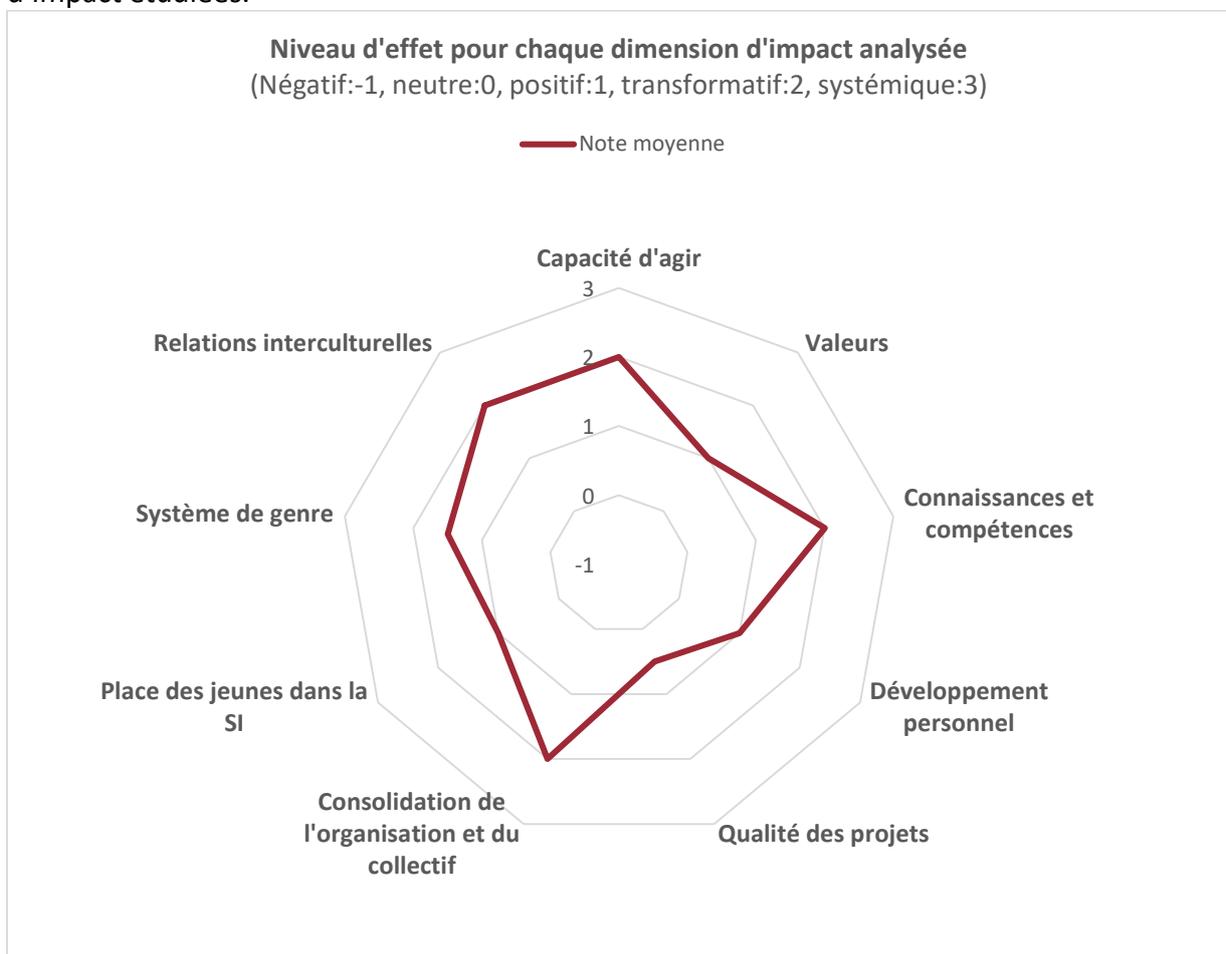
À nous de mettre notre engagement et détermination de jeunes, d'étudiant·e·s, de bénévoles, de volontaires, de dirigeant·e·s, de salarié·e·s pour s'emparer de cette étude, pour capitaliser sur les effets et creuser pour renforcer ceux que l'on voudra rendre les plus signifiants pour de nouvelles générations 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 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 résume 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 |
|--|--|---|
| Parcours d'engagement des jeunes | <ul style="list-style-type: none"> • Les membres du conseil d'administration et/ou du bureau • Les volontaires en service civique | <ul style="list-style-type: none"> • Les chargé-e-s de mission de l'équipe salariée • Les membres des associations étudiantes et de jeunes |
| Projets accompagnés et associations membres | <ul style="list-style-type: none"> • Association ou projet de défense d'une cause • Association de jeunes issus des migrations (associations historiques) | <ul style="list-style-type: none"> • Projet Aventuriers (projets créés autour d'une idée et centrés sur « l'expérience » ou la « découverte ») • Association à caractère entrepreneurial |
| Consolidation d'E&D comme réseau et association | <ul style="list-style-type: none"> • La pérennité financière et organisationnelle d'E&D • Le pilotage stratégique de l'organisation • La gouvernance de l'association, principalement le Conseil d'Administration | <ul style="list-style-type: none"> • La sociologie de son réseau • Le turn-over des salarié-e-s |
| Place des jeunes dans la SI | <ul style="list-style-type: none"> • Coordination SUD • AFD (DPA-OSC) | <ul style="list-style-type: none"> • MEAE • FONJEP • FORIM |
| Système de genre et ses effets | <ul style="list-style-type: none"> • Les membres du conseil d'administration et/ou du bureau • Les services civiques • Les membres de l'équipe | <ul style="list-style-type: none"> • Association ou projet d'étudiant-e-s au-delà des personnes qui participent aux activités d'E&D • Les militant-e-s / personnes formées sur le genre |
| Relations interculturelles et diversité | <ul style="list-style-type: none"> • Les membres du conseil d'administration et/ou du bureau • Les services civiques | |

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·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 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, participant 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 jeunesses 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. Jeunesses : 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 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, 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 hommes¹.

Ainsi, **faire la Solidarité Internationale autrement** – c'est-à-dire, d'une perspective dé-coloniale, 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 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.

¹ Voir le Rapport triennal sur l'Egalité Femmes Hommes dans l'ESS du CSESS (2019)

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 jeunesses 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.