

FORUM INTER-ASSOCIATIF RÉSEAU DEFI - 2024

COMPTE RENDU

Du 27 AU 30 Mai 2024

**Réflexions et synergies :
pérennisons ensemble le
réseau DEFI !**



SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| Sommaire..... | 2 |
| Présentation générale du forum | 3 |
| Ouverture du forum | 4 |
| Session 1 : La tournée de plaidoyer du réseau DEFI en Europe : rendez-vous réalisés et engagements obtenus | 5 |
| Session 2 : La capitalisation du projet DEFI 3 : les bonnes et mauvaises pratiques du renforcement de capacité de pairs à pairs au sein du réseau DEFI | 7 |
| Session 3 : La restitution du rapport d'évaluation provisoire du projet DEFI 3 et réflexion sur l'après-DEFI | 12 |
| Session 4 : L'Approche Orientée Changement (AOC), une méthodologie innovante mise en application au Gabon | 18 |
| Clôture du forum | 24 |
| Remerciements | 25 |

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Le forum inter-associatif 2024 **“Réflexions et synergies : pérennisons ensemble le réseau DEFI !”** a été organisé par l'équipe d'Agir ensemble pour les droits humains et ses partenaires, du 27 au 30 mai 2024, dans le cadre du réseau DEFI. Ce forum 100% digitalisé a rassemblé une quarantaine d'organisations de défense des droits humains (ODDH) et des partenaires du projet.

Les forums inter-associatifs sont des temps forts du programme DEFI et s'inscrivent pleinement dans le processus de renforcement de capacités des partenaires. Ils constituent un espace de rencontres et d'échanges qui contribue à encourager une mutualisation des savoirs et apprentissages, et la création de synergies, représentant ainsi le point de départ du développement du travail en réseau des ODDH en Afrique centrale.

Suite au succès des forums inter-associatifs de 2021 et 2023 organisés entièrement à distance, l'expérience a été renouvelée cette année, avec la planification de l'édition 2024 ! Celle-ci a permis d'échanger autour des thèmes portés par le réseau DEFI, et de s'interroger sur ses objectifs communs, ses perspectives et les mécanismes pour pérenniser le travail en réseau.

OUVERTURE



Carole MARTIN DE CHAMPS, Déléguée générale d'Agir ensemble pour les droits humains, a inauguré cette troisième édition du forum inter-associatif en soulignant la force et l'importance du réseau DEFI. Elle a rappelé le rôle important et essentiel des défenseur.es des droits humains (DH), au surplus dans des contextes difficiles. Elle a souhaité saluer leur engagement en faveur des droits humains et a achevé sa prise de parole en citant le proverbe : *“ Seul.e on va plus vite, mais ensemble on va plus loin ”*.



Hassan MOULIOM, Président national pour la Défense des Droits des Etudiants au Cameroun (ADDEC), a introduit ce forum en revenant sur la création et la composition du réseau DEFI, regroupant des ODDH du Cameroun, Burundi, Congo-Brazzaville, République démocratique du Congo (RCDC) et Gabon. Il a rappelé que le réseau DEFI est un lieu d'apprentissage et de partage de bonnes pratiques en matière de défense des droits humains. *“Plus nous sommes nombreux.ses, plus nous aurons d'impact“*.



Camille FABRE, chargée de projets et partenariats chez Agir ensemble pour les droits humains, a conclu cette ouverture en revenant sur les objectifs de ce forum inter-associatif et en présentant brièvement le programme de la semaine.

JOUR 1

LUNDI 27 MAI

SESSION 1. LA TOURNÉE DE PLAIDOYER DU RÉSEAU DEFI EN EUROPE : RENDEZ-VOUS RÉALISÉS ET ENGAGEMENTS OBTENUS

INTRODUCTION ET PRESENTATION DES RENCONTRES DE PLAIDOYER

Les objectifs de la tournée de plaidoyer ont tout d'abord été rappelés aux membres du réseau, ainsi que le programme de cette tournée européenne. Les participant.e.s à la tournée ont ensuite présenté les différents rendez-vous de plaidoyer réalisés et les événements organisés (cf. Compte-rendu de la tournée de plaidoyer).

QUESTIONS

A l'issue de cette restitution, plusieurs questions ont été posées par les membres du réseau DEFI.

- **Quels sont les sentiments/ressentis des personnes ayant participé à la tournée de plaidoyer ?**
 - Princesse : Le plaidoyer a vocation à influencer les décideur.se.s. Plusieurs participant.e.s ont été contacté.e.s depuis la tournée par les institutions rencontrées ce qui montre que l'objectif a été en partie atteint. Par ailleurs, un suivi post-tournée est réalisé par Agir ensemble.
 - Raphaël : *“Nous avons rempli notre devoir au niveau du plaidoyer. La tournée étant récente, il est trop tôt pour juger de ses retombées. Toutefois, nous avons reçu des promesses des différent.e.s acteur.rice.s et attendons de voir si elles seront tenues. Nous comptons sur Agir ensemble pour rappeler aux personnes leurs engagements”.*
- **Quelles sont les prochaines étapes en termes de plaidoyer pour les participant.e.s à la tournée et pour Agir ensemble, notamment en attendant que les engagements pris soient mis en place ?**
 - Des mails de suivi seront envoyés aux différent.e.s acteur.rice.s institutionnel.le.s afin de rappeler leurs engagements qui pourront être réalisés à moyen et long terme. De plus, des sessions de plaidoyer seront prochainement organisées dans plusieurs pays du réseau DEFI : en ligne en RDC (du fait de l'éclatement géographique des organisations) et en présentiel au Congo-Brazzaville et au Gabon. Ce type de session consultative a déjà été organisé au Cameroun durant la visite d'échange en juin 2023, et permettra de diffuser le rapport de plaidoyer du réseau DEFI sur l'accès au financement aux acteur.ice.s institutionnel.le.s présent.e.s sur le terrain.

- Existe-t-il un mécanisme de communication direct entre les OSC membres de DEFI et les rédacteur.ice.s pays du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères français ?
 - Les rédacteur.ice.s rencontré.e.s ont partagé leur contact aux participant.e.s à la tournée. Concernant la RDC, le rédacteur pays a recommandé d'entrer en contact avec un représentant de l'ambassade de France détaché à Goma. Les rédacteur.ice.s étant en lien direct avec les ambassades de France, les OSC peuvent se rapprocher des ambassades présentes sur place.
- Concernant le Burundi, pourquoi le pays n'était pas représenté dans le cadre de la tournée de plaidoyer ?
 - Le Burundi fait intégralement partie du réseau DEFI. Cependant, le Burundi n'étant pas couvert par la phase 3 du projet, il n'était pas prévu qu'un.e représentant.e prenne part à la tournée. Toutefois, l'ensemble des activités du réseau sont ouvertes aux organisations burundaises
- Pour quelles raisons la tournée de plaidoyer ne s'est pas tenue dans des pays anglophones, étant donné que ces pays disposent de représentations dans les pays du réseau DEFI ?
 - Les contraintes budgétaires n'ont pas permis de visiter d'autres pays. Par ailleurs, il ne paraissait pas essentiel de rencontrer des acteur.rice.s anglophones lors de l'identification des cibles de plaidoyer. Cependant, les sessions de plaidoyer consultatives à venir dans les différents pays du réseau DEFI seront l'occasion de rencontrer d'autres acteur.ice.s.
- Est-ce que la crise dans la zone des grands lacs a été abordée au cours de la tournée de plaidoyer ? Si oui, quelles ont été les recommandations à ce propos ?
 - La crise des grands lacs n'a pas été spécifiquement traitée, car le focus a été fait sur les difficultés d'accès au financement pour les ODDH, ainsi que sur les droits des femmes et des minorités sexuelles et de genre.

JOUR 2

MARDI 28 MAI

SESSION 2. LA CAPITALISATION DU PROJET DEFI 3 : LES BONNES ET MAUVAISES PRATIQUES DU RENFORCEMENT DE CAPACITÉ DE PAIRS À PAIRS AU SEIN DU RÉSEAU DEFI

INTRODUCTION

Le programme de la session 2 a été présenté aux participant.e.s :

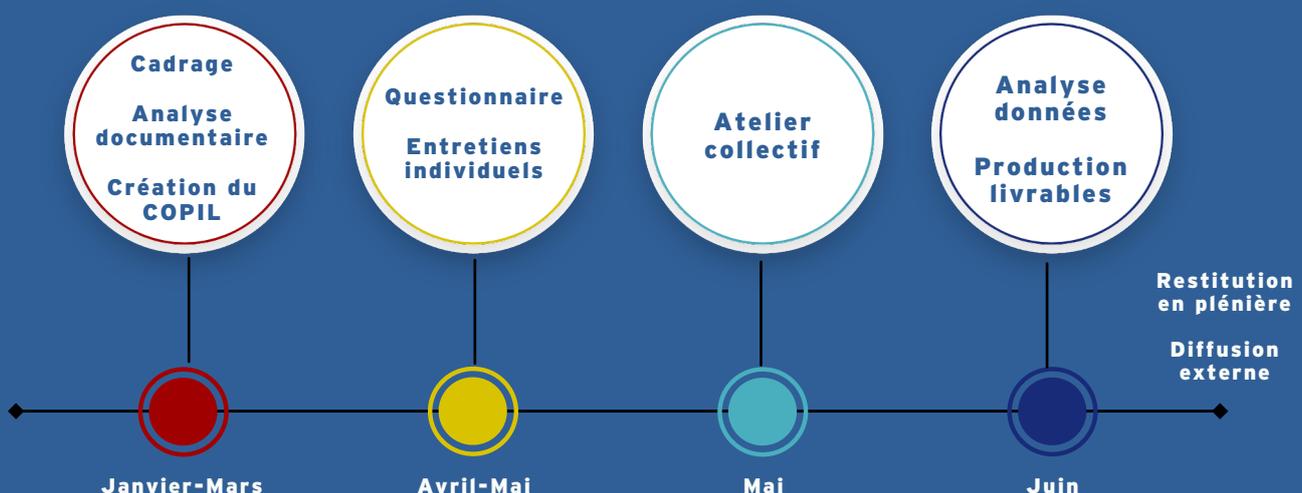
- Un rappel des concepts clés
- Les étapes du processus de capitalisation dans le cadre du projet DEFI
- Un travail en groupes
- Un temps de restitution en plénière
- Un temps de questions

L'objectif de cette activité est de réaliser un atelier collectif d'identification des bonnes pratiques du renforcement de capacités entre pairs au sein du réseau DEFI, afin d'apprendre par l'expérience dans une démarche participative, de maîtriser les concepts clés de la capitalisation, et d'avoir des retours d'expériences des un.e.s et des autres. L'objectif de l'atelier est de faire ressortir le subjectif. Il ne s'agit pas d'un processus d'évaluation.

Le processus de capitalisation a débuté en janvier 2024. Son objectif est de :

- Modéliser une méthodologie de renforcement de capacités entre pairs, laquelle sera basée sur les bonnes pratiques identifiées au sein du réseau DEFI
- Produire des documents qui capitalisent sur le renforcement de capacités entre pairs, qui serviront de ressources de référence pour le montage d'un nouveau projet post-DEFI afin de poursuivre les synergies.

Les étapes de la capitalisation :



A l'issue du forum, seront produits deux livrables :

- Un rapport final de capitalisation en vue d'une diffusion interne
- Une méthodologie du renforcement de capacité en vue d'une diffusion externe

Un atelier de restitution en plénière sera organisé en juin 2024 pour présenter les résultats de cette capitalisation.

CONCEPTS CLÉS

LA CAPITALISATION est :

- Le passage de l'expérience à la connaissance partageable
- Le regroupement de données dans un document afin de les diffuser
- L'identification des succès afin de les reproduire à l'avenir.

Parfois, la capitalisation est confondue avec la démarche d'évaluation. La capitalisation ne s'intéresse pas aux résultats contrairement à l'évaluation. C'est pour cette raison que ne sont pas élaborées de recommandations durant une capitalisation. Il s'agit de recueillir le ressenti des personnes ayant mis en place différentes actions. L'intérêt est de produire un changement et de renforcer l'efficacité. L'objectif est également de valoriser le travail du réseau et d'inciter les membres à davantage interagir entre eux, même en dehors des temps institutionnalisés. Cette capitalisation vise à identifier s'il existe au sein du réseau des temps informels de partage de connaissances, d'expériences, de compétences participant au renforcement de capacités. Pour rappel, la capitalisation s'intéresse uniquement aux relations entre membres du réseau DEFI en dehors des interactions et du renforcement de capacités mené par Agir ensemble ou Initiative Développement.

RENFORCEMENT DE CAPACITÉS ENTRE PAIRS : c'est le processus au cours duquel les individus et leurs organisations partagent et échangent leurs compétences, connaissances et expériences similaires, dans le but d'améliorer mutuellement leurs compétences professionnelles. Ce processus repose à la fois sur des méthodes de partage de compétences formelles et informelles.

BONNE PRATIQUE : selon la FAO, une bonne pratique est une expérience réussie. Elle a été testée, répliquée, a été mise à l'épreuve et peut être recommandée comme pratique modèle. Il s'agit également d'une pratique dont, en tant que réseau, on se sent fier.

Exemples de bonnes pratiques :

- Identification de nouveaux bénéficiaires
- Appropriation d'une technique d'animation du réseau DEFI
- Mise en place d'une politique de protection suite à des échanges avec d'autres organisations qui ont instauré des mécanismes de protection

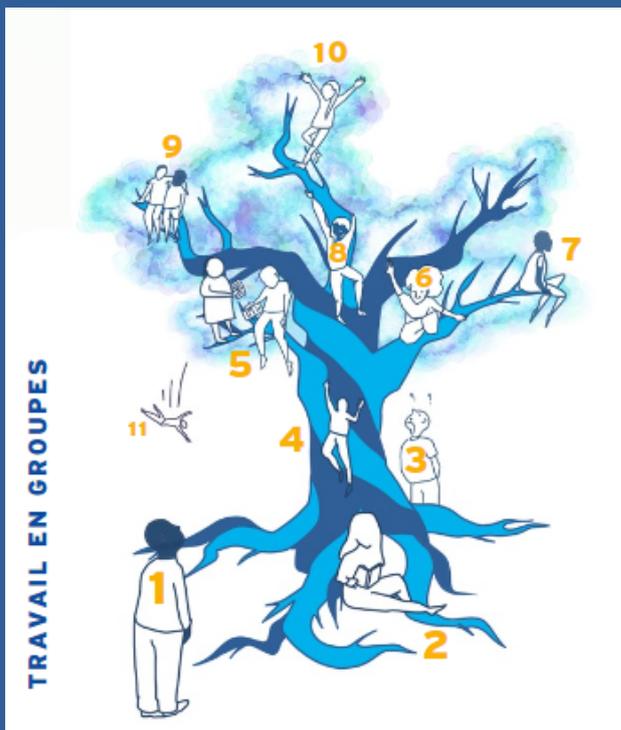
IDENTIFICATION DES CRITÈRES D'UNE BONNE PRATIQUE

Les membres du réseau DEFI ont ensuite identifié les critères qui constituent pour eux une bonne pratique.

- **Reproductivité.** Exemple : outils partagés pour la gestion financière dans le cadre du projet DEFI qui ont été utilisés pour d'autres projets.
- **Uniformité.** Exemple : l'harmonisation des outils de collecte pour traiter le même type de données.
- **Innovation :** le caractère innovant d'un projet permet d'adopter une approche différente des approches usuelles dont on connaît les tenants et aboutissants.
- **Sécurisée :** Certaines organisations vivent dans un contexte où la sécurité n'est pas suffisante. C'est pourquoi il est essentiel de protéger les informations et les données des organisations.
- **Solidaire/génératrice de soutien :** Ne pas être seul.e dans son combat.
- **Fiabilité**

SONDAGE : où situez-vous le renforcement de capacités entre membre du réseau DEFI ?

Suite aux réponses obtenues, plusieurs membres du réseau ont pris par parole pour justifier leur choix.



- N°1 : l'arbre, qui représente le réseau DEFI, doit être renforcé. Même si le travail a débuté, le renforcement de capacités doit se poursuivre.
- N°2 : le réseau est encore en train de prendre racine. Les membres doivent encore se consolider pour que les racines du réseau soient bien ancrées.
- N°3 : le regard vers le haut du personnage se porte sur les activités de renforcement de capacités qui sont en cours.
- N°4 : le réseau DEFI et ses activités sont lancés, mais il faut les consolider. Le chemin est en cours pour atteindre un renforcement de capacités effectif.
- N°5 : le réseau DEFI est à la recherche de bonnes pratiques, de partage d'expérience à travers les différents échanges qu'il organise. Pour un autre membre du réseau, le personnage a atteint une branche de l'arbre grâce aux activités de renforcement de capacité entre pairs déjà menées.

TRAVAIL EN GROUPE

Ce travail en groupe avait pour objectif de dégager des bonnes pratiques de renforcement de capacités de pairs à pairs au sein du réseau DEFI. L'atelier s'est réalisé en trois étapes : une réflexion individuelle afin d'identifier une bonne pratique, un temps de partage entre les membres du groupe et la sélection d'une bonne pratique, puis l'approfondissement de la bonne pratique choisie afin d'en réaliser une fiche-modèle.

Groupe animé par Manon CIVEL

Plusieurs bonnes pratiques ont été exposées par le groupe :

- Le partage d'outils de sensibilisation des bénéficiaires (Ebenezer)
- La systématisation du partage d'expérience (Princesse)
- La sensibilisation à des thématiques de travail différentes (Viviane)

Le groupe a décidé d'approfondir la bonne pratique présentée par Princesse du Réseau Femme Lève-Toi.

Princesse a pris l'exemple de la visite d'échange à Yaoundé en juin 2023 au cours de laquelle les ODDH ont pu se présenter ainsi que leurs activités et leurs projets, et partager leurs expériences. Ces temps ont pu être répliqués par le ReFLeT qui a organisé deux ateliers avec des OSC gabonaises membres du ReFLeT à l'occasion desquels les femmes leadeuses présentes ont pu partager leur combat. Ces ateliers ont permis au ReFLeT de découvrir les activités de leurs organisations membres, et de resserrer les liens de la société civile gabonaise. Des prêts de salle, entre organisation, ont par exemple été facilités.

Passy (AIDPROFEN - RDC) est intervenue pour souligner que les échanges d'expérience sont très importants, notamment dans le cadre des réseaux qui permettent à des organisations de partager leur expérience selon leur domaine d'expertise. Par ailleurs, si les échanges entre membres sont nécessaires, il ne faut pas négliger les échanges avec d'autres pays. En ce sens, l'organisation avait réalisé un temps d'échange avec des organisations au Gabon et en RDC.

Pour Jacques (AJPD-RDC), cette bonne pratique est à généraliser au-delà du ReFLeT. Il serait possible d'améliorer cette bonne pratique en mettant en place un consortium par pays en charge d'organiser ces temps d'échange. En ce sens, des rencontres pourraient être organisées par pays couverts par le réseau. Jacques a poursuivi en prenant un exemple où, l'année passée, HPT intervenait dans la prison de Goma auprès des femmes détenues ; tandis qu'AJPD, dans le Sud Kivu, faisait du monitoring dans les prisons auprès des personnes condamnées à mort, l'organisation étant membre de la coalition congolaise contre la peine de mort. Les deux organisations se sont rendues compte qu'en travaillant conjointement, elles pouvaient améliorer leurs approches et avoir davantage d'impact.

Cependant, des faiblesses ont été identifiées. En effet, l'Afrique centrale, région couverte par le réseau DEFI, est une grande région et il est difficile de mettre en lien des organisations non membres du même pays. Par conséquent, est constatée une entraide nationale plutôt que régionale.

Il est clair que la collaboration entre les ODDH, en se concentrant sur les besoins et les expertises de chaque organisation, peut être une force innovante au sein du réseau DEFI. Cette approche permet une utilisation plus efficace des ressources disponibles, en évitant la duplication des efforts et en favorisant une spécialisation accrue dans différents domaines d'intervention. Cependant, cette stratégie peut rencontrer des défis lorsqu'elle est mise en œuvre à l'échelle internationale. La diversité des contextes dans lesquels opèrent le réseau DEFI, peut rendre la coordination et la collaboration plus complexes. De plus, les barrières linguistiques et les différences de compréhension des enjeux locaux peuvent également constituer des obstacles à une collaboration efficace.

Groupe animé par Camille FABRE

Ce groupe de travail a proposé les bonnes pratiques suivantes :

- L'évaluation mensuelle des projets de laquelle a découlé l'identification de besoins en renforcement de capacité entre pairs. Chaque mois, avec l'IPAD, ils identifiaient les niveaux d'atteinte des résultats du projet et planifiaient des formations entre membres (Landry).
- L'organisation d'une réunion au Gabon en présentiel avec toutes les OSC gabonaises membres du réseau DEFI (pratique évoquée dans le groupe précédent) (Jeanne)
- La participation et l'organisation d'activités communes grâce à la mise en lien faite dans le cadre du réseau (Augustin)
- Le développement de mécanismes de prise de décision inspirés de ceux mis en place dans le cadre du réseau DEFI (Hassan)
- L'entraide et l'orientation entre les organisations sur la question de la sécurité et de la protection des défenseur.es des droits humains (DDH) (Landry)

La dernière bonne pratique partagée par Landry a été retenue et reformulée : "l'entraide et l'orientation entre les organisations selon les besoins et les expertises de travail de chacune".

Landry a expliqué que cette bonne pratique était pertinente, car elle permet à l'organisation de s'ouvrir et de découvrir d'autres opportunités. De plus, le fait que le réseau DEFI soit un réseau multi-thématique est une force, car cela aide à comprendre les problématiques et enjeux des autres organisations, et d'avoir une analyse complète du contexte des droits humains.

En effet, les ODDH du réseau ont les mêmes visions et les mêmes objectifs à atteindre. Pour Hassan, cette pratique renforce les liens entre les membres et donc, par conséquent, le réseau. Par ailleurs, cela constitue une force d'avoir du soutien. Quand une organisation est malmenée, plusieurs ODDH peuvent réagir. Chaque ODDH peut soutenir les actions des autres. Cette entraide est un accélérateur du respect des droits humains.

Concernant cette bonne pratique, plusieurs faiblesses ont été identifiées. La première est que la région couverte par le réseau est grande. Il est donc difficile de la mettre en pratique au niveau de l'Afrique centrale, notamment en raison du manque de financement pour couvrir des déplacements. Elle peut davantage être mise en place à l'échelle nationale. Une autre faiblesse a été évoquée, celle du conflit de leadership des responsables des ODDH au sein d'un même pays pouvant limiter l'entraide entre certaines organisations.

Enfin, grâce à cette bonne pratique, Landry a pu participer à l'Examen Périodique Universel (EPU) en intégrant le réseau national sur l'EPU de la RDC.

CLÔTURE

Manon et Camille ont restitué en plénière les échanges des deux groupes de travail.

JOUR 3

MERCREDI 29 MAI

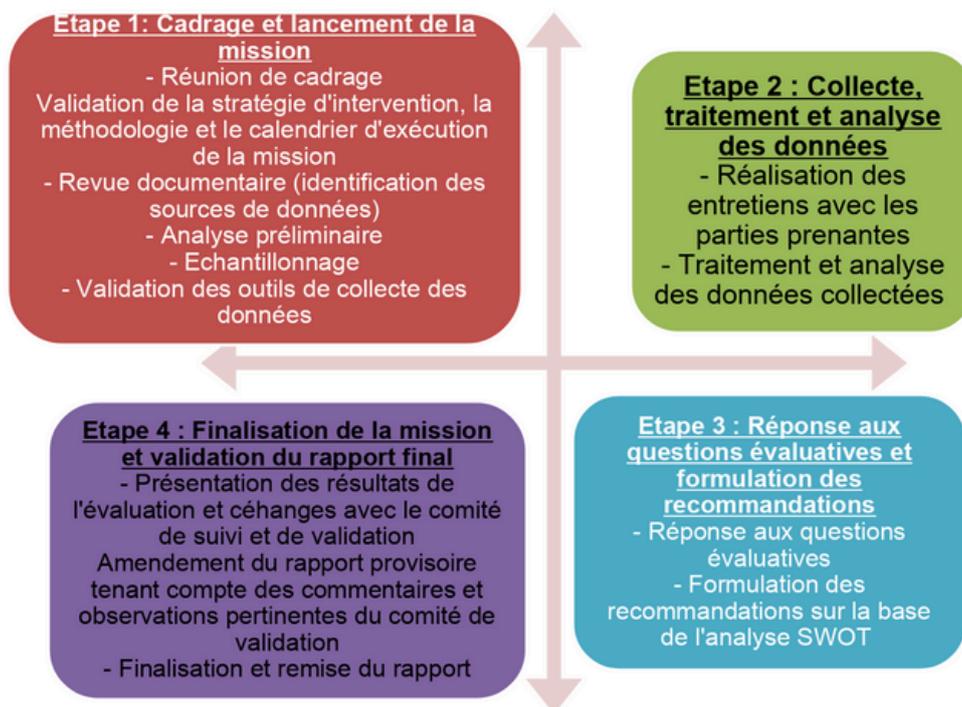
SESSION 3. RESTITUTION DU RAPPORT D'ÉVALUATION PROVISOIRE DU PROJET DEFI 3 ET RÉFLEXION SUR L'APRÈS-DEFI

INTRODUCTION

Le projet DEFI 3 se clôturant au 30 juin 2024, Agir ensemble a fait appel à un cabinet de consultance afin de réaliser l'évaluation finale du projet et d'établir un bilan global du projet depuis son démarrage. La première partie de cette session a été dédiée à la restitution du rapport provisoire d'évaluation par la consultante, Adama Kouba.

La méthodologie suivante a été suivie pour réaliser cette évaluation :

□ Démarche opérationnelle de l'évaluation



RAPPEL DU PROJET

Adama est tout d'abord revenue sur les phases précédentes du projet. Si 22 ODDH ont été soutenues au cours de la phase 1 dont le budget s'élevait à 633 000€ de fonds, 21 ODDH ont été accompagnées durant la phase 2. Afin d'allouer des enveloppes financières plus conséquentes et d'accompagner les organisations sur du plus long terme, le nombre d'ODDH bénéficiaires de financement en cascade a diminué. Ainsi, la phase 3 du projet s'est concentrée sur 8 ODDH. La durée du soutien et d'accompagnement a été rallongée à 18 mois, et l'enveloppe financière versée est passée à 20 000€.

La 3ème phase de DEFI avait pour objectif général d'accompagner le renforcement structurel des ODDH/réseaux et accroître leur impact pour faire progresser le respect des droits des femmes et des minorités sexuelles et de genre dans quatre États d'Afrique centrale (Cameroun, Congo, Gabon et République Démocratique du Congo).

Les 3 objectifs spécifiques du projet étaient les suivants :

- *Renforcer les capacités d'actions et l'impact des DDH/réseaux sur le terrain*
 - Appui technique et financier à 8 ODDH pour soutenir des actions sur le terrain
 - Impact des projets sur les contextes locaux et rôle décisif des ODDH auprès d'acteur·rice·s institutionnel·le·s et non institutionnel·le·s pour défendre les droits des femmes et des minorités sexuelles et de genre.
- *Développer les compétences stratégiques, financières, organisationnelles et de gestion des ODDH/réseaux et favoriser leur pérennité*
 - 7 ODDH bénéficient de renforcement de capacités ciblé répondant à des besoins qu'elles ont elles-mêmes identifiées
 - De nouvelles perspectives sont ouvertes grâce au transfert méthodologique de l'AOC pour deux ODDH gabonaises (expérimentation)
 - Un centre de ressource multimédia favorise les interactions et le partage de savoirs entre les ODDH/réseaux
- *Renforcer les actions de plaidoyer et le travail en réseau des partenaires*
 - Le réseau DEFI est actif et structuré et favorise le partage de pratiques et d'expériences entre les ODDH des 3 phases du projet
 - Les initiatives de plaidoyer et de sensibilisation du réseau DEFI sont renforcées sur les axes 1 et 2 du projet

Cette restitution étant destinée aux membres du réseau DEFI, la consultante a mis l'accent sur le 3ème et dernier objectif du projet.

RESULTATS

Ce rapport d'évaluation provisoire se base sur :

- Les rapports d'activité des organisations ainsi que ceux d'Agir ensemble
- Les entretiens avec les ODDH
- Des questionnaires en ligne

Le constat est le suivant :

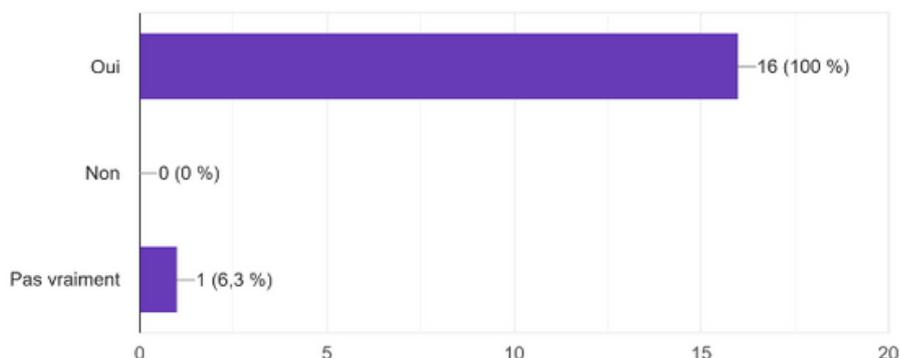
- Toutes les personnes interviewées ont une bonne connaissance du projet et sont satisfaites des résultats obtenus. Elles se sentent intégrées et dynamisées par le projet ;
- La politique de communication mise en place ainsi que l'approche inclusive ont permis d'intéresser d'autres acteurs institutionnels tels que les représentations diplomatiques de France dans les pays concernés (Cameroun, Congo, Gabon, RDC) et de faire connaître le réseau DEFI.
- Au Cameroun, le service de coopération et d'action culturelle (SCAC) a expliqué avoir apprécié que des représentant.e.s du réseau DEFI viennent présenter leur activité en présentiel (visite d'échange à Yaoundé en juin 2023). Des comptes-rendus des différentes activités du projet ont été régulièrement partagés au SCAC. Par ailleurs, le concours de Plaidoy'art a inspiré le SCAC pour ces activités futures ;

- Les OSC ont apprécié qu'il y ait une responsable du projet sur le terrain, suivant de manière attentionnée les actions mises en œuvre sur place.

PERTINENCE ET IMPACTS DU RÉSEAU DEFI

L'existence du réseau DEFI est-il pertinent pour votre organisme ?

16 réponses

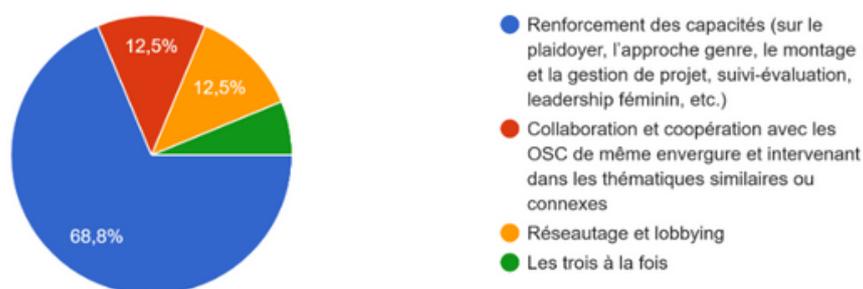


Le réseau DEFI permet aux ODDH soutenues d'avoir une plateforme d'échange et de travailler ensemble pour l'amélioration de leurs conditions d'existence et de travail.

L'existence du réseau DEFI revêt une grande pertinence, car il a renforcé la visibilité des activités des ODDH soutenues, et a permis de fédérer les connaissances et les expériences des différentes organisations à travers les groupes de travail. Le réseau continue à offrir un cadre d'échanges constants entre ODDH membres, et à créer un riche vivier d'idées innovantes.

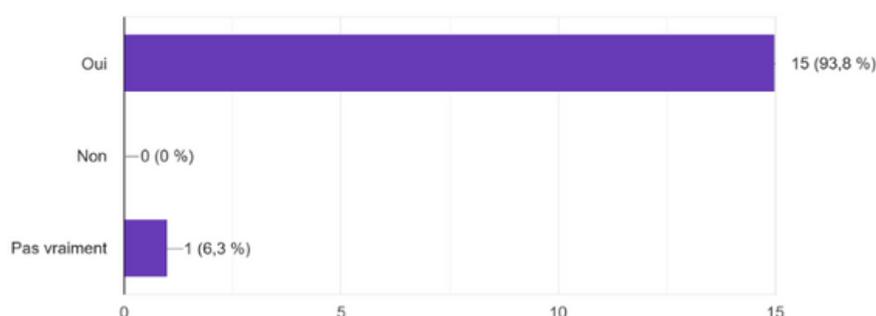
Le réseau DEFI répond auxquels de vos besoins ?

16 réponses



Les actions entreprises dans le cadre du réseau DEFI sont-elles en adéquation avec les objectifs de votre association ?

16 réponses



L'ensemble des OSC a considéré que les actions du réseau étaient en cohérence avec les objectifs de leur association malgré leurs différentes thématiques de travail et sensibilités. Les actions du réseau constituent une force, car elles concourent au renforcement des capacités des membres.

VIABILITÉ ET DURABILITÉ DE DEFI 3 ET DU RÉSEAU DEFI

Dans quelle mesure les résultats du projet DEFI perdureront-ils après son arrêt ?

La viabilité du projet est acquise au niveau d'Agir ensemble pour plusieurs raisons :

- La première est que le projet DEFI a forgé la nouvelle identité d'Agir ensemble et qu'il est à l'origine de nombreux changements au sein de l'organisation. Il a inspiré la stratégie zonale Afrique centrale, la stratégie partenariale et les stratégies Égalité femmes – hommes et minorités sexuelles et de genre de l'association. Il a aussi permis à Agir ensemble d'innover et d'institutionnaliser de nouvelles pratiques comme le forum inter-associatif ou le centre de ressources. Il a enfin permis d'affiner son approche et son mode d'intervention. C'est pourquoi l'association parle du projet DEFI comme faisant partie de "l'ADN" d'Agir ensemble.
- La deuxième est que DEFI est une philosophie de travail et partenariale singulière qui incarne le fameux proverbe africain "Tout seul on va plus vite, ensemble on va plus loin". Cet esprit a forgé et inspiré les relations qui se sont créées entre Agir ensemble et ses partenaires en réussissant à créer un sentiment d'appartenance entre des ODDH de 5 pays travaillant sur des axes thématiques différents, à une même communauté, à "La Famille DEFI".

Le réseau DEFI va perdurer à la fin du projet ?

La pérennité du réseau DEFI n'est pas acquise. En effet, si la mise en réseau des ODDH/réseaux soutenus dans le cadre du projet DEFI a été l'activité qui a le plus marquée les ODDH dans la mesure où elles estiment avoir acquis des connaissances, le fait que le réseau soit jusqu'à présent géré/coordonné/administré par Agir ensemble et non par les OSC proprement dit, est la preuve que ces dernières ne sont pas encore prêtes à prendre la relève.

Le réseau, créé au cours de la deuxième phase du projet DEFI, est géré par un comité de pilotage provisoire qui réunit les ODDH de la phase 3 du projet DEFI sous la direction/supervision/coordination d'Agir ensemble. Le COPIL est en charge d'élaborer la stratégie et le plan d'action du réseau et de co-gérer les fonds destinés aux activités du réseau.

En l'absence de prise en main de la stratégie de réseautage par les ODDH du réseau DEFI, ce dernier ne peut pas fonctionner en l'état actuel des choses en dehors de la coordination d'Agir ensemble. Le réseau pourrait survivre si les organisations soutenues par le projet s'impliquent davantage et se substituent à Agir ensemble.

RECOMMANDATIONS

Si la performance globale du projet DEFI est à saluer, les faiblesses relevées au niveau du réseau en termes d'implication des ODDH dans la coordination, la prise en main et le suivi des activités à implémenter, laissés à la charge d'Agir ensemble, atténue les effets du projet et influence sa durabilité.

Deux recommandations peuvent être formulées au terme de cette évaluation :

- Pour la pérennisation des effets du projet, **la diversification des revenus des ODDH** est essentielles afin qu'elles soient plus autonomes et ne dépendent pas systématiquement des dons et subventions des bailleurs pour leur fonctionnement. Comme le relevait l'évaluation de la phase 2, les ODDH soutenus dans le cadre du projet ont notamment besoin de développer des fonds propres.
- Concernant la viabilité et la durabilité du réseau DEFI, il est nécessaire que **les ODDH membres du réseau prennent en main le lead de la coordination du réseau et s'appliquent à en assurer l'administration**. A ce titre, Agir ensemble devrait identifier, avec la contribution des membres du réseau, les OSC pouvant assurer la fonction qui est aujourd'hui la sienne. Un délai de six mois supplémentaires est nécessaire à la mise en œuvre de cette recommandation.

QUESTIONS

- *Si Agir ensemble sort du réseau DEFI, celui-ci ne pourra plus fonctionner. Un plan de sortie était-il prévu depuis le début par Agir ensemble ? Existe-t-il ? A-t-il été partagé ? S'il n'y en a pas, ce plan de sortie pourrait-il être préparé par Agir ensemble et les membres du réseau DEFI ?*

Agir ensemble : L'objectif est qu'Agir ensemble puisse se retirer progressivement du réseau DEFI. L'animation d'un atelier pour construire le plan d'action du réseau DEFI pour les prochaines années est prévue dans le cadre du forum. Le réseau DEFI n'a pas vocation à être animé par Agir ensemble à terme.

- *Au cours de votre évaluation, avez-vous identifié la cause de la faible implication des ODDH au sein du réseau DEFI ?*

Adama : C'est grâce au projet DEFI que les ODDH ont initié la structuration de leur activité. Gérer leurs propres ressources et la planification de leurs actions est une chose. Pour gérer la coordination d'un réseau entier, les OSC de la phase 3 n'étaient pas suffisamment outillées en termes de connaissances, d'outils de coordination comme les plans stratégiques et de suivi évaluation. Elles étaient tellement concentrées sur leur propre structuration. Du fait de leurs faibles ressources, elles sont toutes obnubilées par la recherche de financement. De ce fait, elles ne sont pas assez ouvertes pour porter un réseau, car elles sont concentrées sur leur propre survie. Tant qu'on n'a pas quitté le seuil critique de la survie/existence confortable, il est compliqué de prendre le lead. Les ODDH n'ont pas compris que le réseau DEFI était une solution pour assurer leur survie.

- *Est-ce réaliste cette période de six mois pour qu'Agir ensemble puisse se retirer du réseau DEFI à l'écoute de ce que vous avez récolté comme données ?*

Adama : Oui. Il faut 6 mois pour que les ODDH s'approprient les enjeux du réseau, ses mécanismes et les outils qu'elles devraient utiliser pour le coordonner. Il faut utiliser ce temps pour identifier les ODDH qui vont continuer l'activité d'Agir ensemble. Pour que le réseau vive au delà des échanges, il lui faut une stratégie de mobilisation des ressources, pas seulement financières, mais aussi humaines.

- *La question est adressée à Agir ensemble. Le réseau peut-il s'établir dans un pays et être juridiquement constitué ?*

L'objectif à terme serait effectivement d'enregistrer le réseau dans l'un des pays couverts par le réseau DEFI. Le Congo-Brazzaville avait été évoqué en raison de la souplesse des lois pour créer une association. Cependant, cela dépendra des organisations qui souhaitent prendre le lead et se saisir du réseau DEFI pour mener ces démarches d'enregistrement.

TRAVAIL EN GROUPE : ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION 2024-2025 DU RÉSEAU DEFI

Les partenaires ont soumis leurs propositions pour l'élaboration du plan d'action 2024-2025 du réseau DEFI.

Les objectifs de cet atelier étaient de planifier les actions du réseau de juillet 2024 à juin 2025, d'assurer la continuité du réseau DEFI à la fin du projet DEFI 3, et de renforcer les synergies entre ODDH.

A l'issue de cette session, une première version du plan d'action a été partagée à l'ensemble du réseau afin que chacun des membres puisse y apporter des propositions et/ou ajustements complémentaires.

Le plan d'action a ensuite été validé par le COPIL du réseau DEFI. Celui-ci est annexé à ce compte-rendu.



JOUR 4

JEUDI 30 MAI

SESSION 4. L'APPROCHE ORIENTÉE CHANGEMENT (AOC), UNE MÉTHODOLOGIE INNOVANTE MISE EN APPLICATION AU GABON

INTRODUCTION

La présentation de cette session a été réalisée par Initiative Développement (ID) et le Réseau Femme Lève-Toi (ReFLeT). L'objectif était de présenter les grands principes de l'Approche Orientée Changement (AOC), une méthodologie mise en place par ID, et d'illustrer cette présentation en donnant un exemple concret d'une expérimentation réalisée au Gabon par le ReFLeT.

CONCEPTS

Le changement, en général, est incertain et imprévu, et a une grande part de subjectivité. Le changement constitue également une évolution dans les pratiques. Si un contexte évolue, c'est d'abord parce que les acteurs eux-mêmes (personnes, groupes, organisations, institutions, réseaux) évoluent dans leur mentalité, leurs comportements, leurs façons de travailler, leurs relations entre eux.

L'**AOC** est un ensemble d'outils et de méthodes pour planifier, suivre et évaluer des actions dont le but est d'accompagner des processus de changement d'acteurs sur un territoire donné ». Chez ID, le focus est mis sur l'acteur (et non l'action), le processus (et non le projet) et la posture d'apprentissage. Il s'agit d'une démarche non linéaire. Il faut se concentrer sur l'acteur.rice, dès le début et tout au long du projet. Il s'agit d'une démarche innovante et participative.

L'AOC a 2 objectifs principaux :

- Mieux mesurer les changements des acteurs comme impact des actions
- En identifiant clairement les changements attendus chez les acteurs, on peut mieux définir sa stratégie d'action et aussi de suivi

Les AOC s'inscrivent dans les principes de la **Gestion Axée sur les Résultats (GAR)** qui font reposer la gestion de projet sur la performance et l'obtention de résultats. Il s'agit de prendre une direction en fonction d'objectifs et de les suivre ensuite à travers l'analyse des écarts. La particularité de la démarche est **l'entrée par les acteurs**. Les résultats à atteindre sont définis en termes de changements principaux à viser chez des groupes d'acteurs clés identifiés. La stratégie d'intervention est définie à partir de ces changements visés. C'est l'atteinte de ces changements qu'il s'agira d'évaluer en fin d'intervention. C'est une démarche plus qualitative que quantitative. Ce sont les groupes d'acteur.rice.s eux.elles-mêmes qui définissent les objectifs.

LES ÉTAPES DE L'AOC

1) Fixer un cap : l'horizon vers lequel on veut aller, à long terme

- Cela implique d'analyser le contexte c'est-à-dire les facteurs positifs sur lesquels on pourra s'appuyer pour faire changer les choses, et les facteurs négatifs avec lesquels il faudra composer. L'analyse des acteurs et de leurs relations constitue une phase clé.
- Définir une vision de changement à long terme : il s'agit de définir un idéal commun réaliste et stimulant.

2) Identifier les étapes pour aller vers la vision

- Identifier les grands changements puis les changements (étapes) intermédiaires
- Définir / ajuster l'intervention permettant de contribuer à ces changements : lister les activités

3) Suivre et réajuster les changements

- Définir un dispositif de suivi évaluation des changements c'est-à-dire un cadre du suivi avec des outils, des responsabilités et des échéances
- Suivre et évaluer les changements et s'adapter : activité spécifiques de consultation des acteurs, des entretiens, des questionnaires etc.

Exemples d'utilisations possibles des AOC :

- Pour construire un projet d'intervention et ensuite suivre les impacts de l'intervention
- Pour définir un dispositif de suivi évaluation d'un projet ou une étude d'impact
- Pour construire une action commune et se mobiliser
- Pour accompagner d'autres personnes à construire une action commune et à se mobiliser (l'AOC pour accompagner au changement)

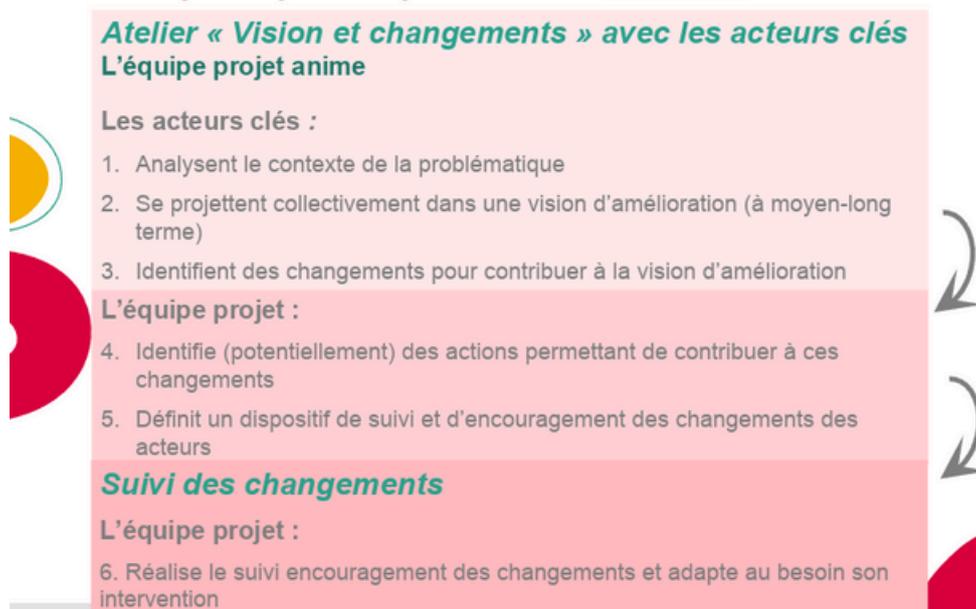
LES SPECIFICITÉS DE L'AOC APPLIQUÉE À LA MOBILISATION SOCIALE

ID utilise les AOC pour mobiliser des communautés locales autour de changements et transformations pour répondre à leurs enjeux. Seront réunis plusieurs types d'acteur.rice.s autour d'une même problématique. Les changements possibles sont multiples :

- Changement de mentalité
- Changement de comportement
- Nouvelles collaboration entre acteur.rice.s
- Sensibilisations auprès des pairs

Les niveaux d'interventions sont : l'individu, le groupe d'acteur.rice.s "pairs" et un groupe multi-acteur.rice.s.

Les étapes principales de l'AOC-MS



MISE EN ŒUVRE D'UNE AOC-MS CHEZ ID - ÉTAPES

1) Définition du cadre d'expérimentation

- Pré-identification d'une thématique de changement, de groupes d'acteurs et d'une zone (pour le projet, le bailleur). Consultation des acteurs pour enrichir/confirmer les hypothèses.
- Affinage du cadre de l'AOC avec les équipes projet/partenaires
 - Il y a deux entrées possibles : une entrée institutionnelle ou une entrée sociologique
 - Formation à l'AOC
 - Affinage du cadre de l'expérimentation : identification de l'angle d'approche et de « collègues d'acteurs clés »
 - Test en équipe de l'AOC (jeu de rôle ; équipe / acteurs) : Analyse des contributions de chaque acteur au problème / définition d'une vision d'amélioration possible / identification de changements possibles

2) Mobilisation des acteurs autour d'une dynamique de changement / transformation - 2 jours

- On prépare en équipe l'animation des ateliers *Vision et changements* durant la mission terrain de l'équipe d'ID.
- Animation des ateliers : y sont intégrés des ateliers participatifs en co-animation avec le partenaire local, en langue locale si possible. Le fait que ce soit organisé dans un cadre convivial a beaucoup d'importance.
 - Les acteurs réfléchissent autour de la notion de changement / transformation
 - Le contexte est analysé par groupe ainsi que les conséquences que la problématique a sur les acteur.rice.s. Il faut également identifier les causes.
 - Les acteurs définissent une vision commune d'amélioration par rapport à la problématique. Les acteur.rice.s doivent être fier.ère.s de ce travail pour se l'approprier.

- Identification des changements à apporter pour atteindre cette vision commune. Chaque groupe d'acteur.rice.s présente les changements qu'ils peuvent faire pour atteindre cette vision. Il faut s'assurer que les acteur.rice.s ne retournent pas dans une dynamique de résultats chiffrés mais plutôt des actions à mettre en place.
- Le débriefing de l'atelier est ensuite très important pour la construction des documents qui nourriront l'AOC jusqu'à la fin du projet.

3) Suivi et encouragement des changements des acteurs

- Définition d'un Dispositif de Suivi et d'Encouragement des changements (DSE)
- Réalisation du suivi – encouragement du changement des acteurs

L'AOC se prolonge sur deux à trois ans. C'est un travail sur le moyen/long terme. En ce sens, la valorisation est primordiale. Il faut entretenir une relation régulière avec les acteur.rice.s pour éviter la perte de sens et l'oubli de la vision commune. Toutefois, la liberté des acteur.rice.s est impérative. Il n'y a pas de contrôle mais plutôt des encouragements et une forme de stimulation pour aider au changement. Leur engagement n'est pas vis-à-vis de l'équipe projet mais vis-à-vis d'eux-mêmes.

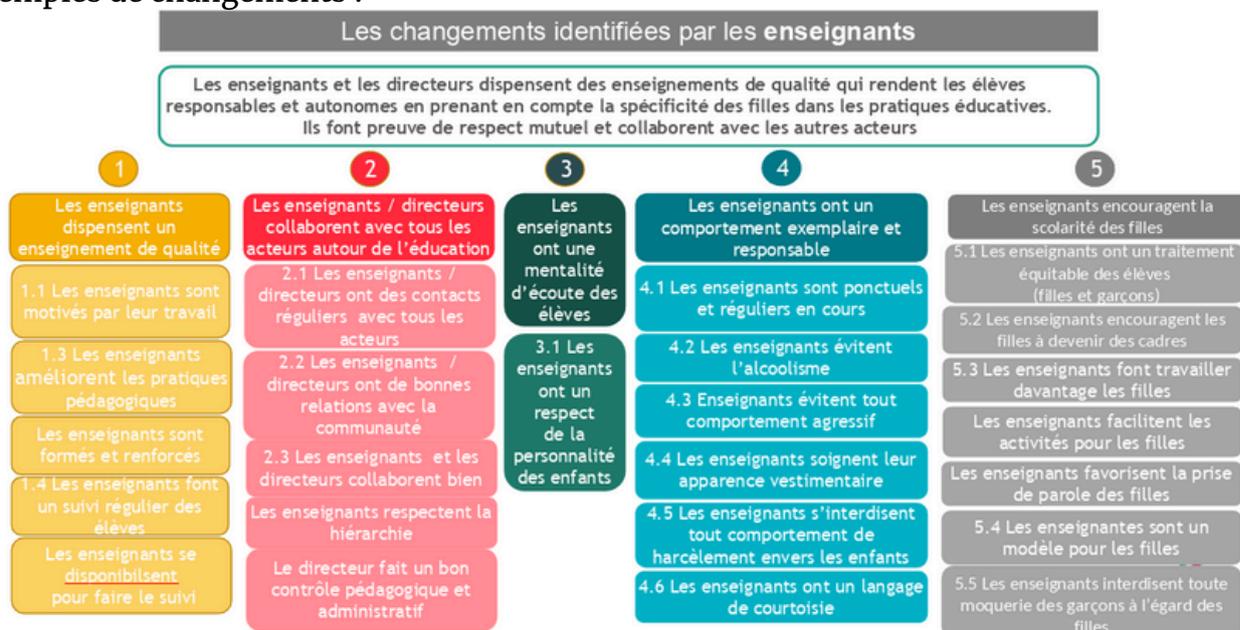
EXEMPLE D'APPLICATION DE L'AOC-MS AU TCHAD

Au Tchad, la problématique traitée était la lutte contre la déperdition scolaire des filles. Cela impliquait une approche multidimensionnelle puisqu'il s'agissait à la fois de problématiques de genre et d'éducation. Les acteur.rice.s regroupaient les élèves, les mamans, les institutionnels, les APE (gestionnaires de l'école) et l'équipe scolaire. Des ateliers "Vision et changement" ont été organisés dans 3 écoles.

La situation améliorée définie par les acteurs tchadiens était la suivante : "En 2025, dans les 21 écoles engagées dans le changement :

- Toutes les filles en âge d'être scolarisées, seront inscrites et maintenues dans le cycle primaire ;
- Celles ayant les capacités et l'envie, poursuivront leurs études dans le cycle secondaire ;
- Les enseignants seront mieux formés et utiliseront des pratiques pédagogiques tournées vers les principales préoccupations de la communauté dans un contexte rural".

Exemples de changements :



Le suivi de l'AOC s'est déroulé comme suit :

- Sur la première année, focus groupe par groupe d'acteurs dans chaque école
- Sur la deuxième année, focus par école en multi-acteurs ; ateliers avec les élèves par école ; atelier intermédiaire global multi-acteurs 21 écoles
- Sur la troisième année, animation d'un atelier par école auprès d'un collège adulte et atelier bilan final multi-acteur 21 écoles

Les principaux changements des acteur.ice.s sont les suivants : il y a une meilleure collaboration entre les acteurs et les actrices. Les parents sont beaucoup plus actif.ve.s dans la vie scolaire de leur enfant. La communication s'est développée et les parents ont pris conscience de l'importance de la scolarisation des filles. Par ailleurs, les mères sont devenues les actrices principales du changement. Elles encouragent les filles à aller à l'école, elles sensibilisent d'autres familles et s'impliquent désormais dans l'organisation de l'école.

EXEMPLE D'APPLICATION DE L'AOC-MS AU GABON - REFLET

Princesse, membre du ReFLeT, a présenté la mise en place de l'AOC par ID et son organisation au Gabon.

L'AOC s'est déroulée en trois étapes :

- **Formation à la méthodologie et aux différentes étapes de l'AOC** : 17 animateur.ice.s et chargé.e.s de suivi ont été formé.e.s par ID. Des exercices ont été faits pour que le ReFLeT mette en application l'approche. Plusieurs sujets avaient été identifiés pour cette AOC. Le choix s'est finalement porté sur les violences en milieu universitaire au sein de la faculté de droit et de sciences politiques de l'Université Omar Bongo de Libreville (UOB). Les groupes d'acteurs ont également été définis : étudiantes, étudiants, associations d'étudiants, enseignants et enseignantes, les institutionnels.
- **Atelier de lancement (2 jours)** : celui-ci s'est déroulé dans une salle de l'université. Les animateur.ice.s formé.e.s étaient présent.e.s. Le 1er jour, les participant.e.s ont réfléchi par groupe d'acteur.ice.s à l'analyse du contexte afin d'identifier les problèmes provoquant la violation des droits à l'université. 4 problèmes ont été listés : violences (physiques, morales et sexuelles) ; difficultés de recours ; pression, favoritisme et abus de pouvoir ; communication et information des différentes parties prenantes. Puis, une vision d'amélioration a été formulée, c'est-à-dire les éléments d'amélioration qui leur semblaient faisables et souhaitables par rapport aux 4 sous problèmes pré-définis. Des règles de bonne conduite ont été définies pour que les échanges puissent se dérouler correctement. Enfin, la partie d'identification par groupe d'acteur.ice.s a abouti à des engagements notables de la part de chaque groupe, pour contribuer aux 4 défis d'amélioration (déclinés à partir de la vision).
- **Suivi et encouragement (3 étapes)** :
 - Tout d'abord, sont menés des entretiens individuels par les chargé.e.s de suivi qui prennent en charge un groupe d'acteur.ice.s. A cette fin, un guide d'entretien et une fiche compte-rendu ont été transmis par ID. L'objectif de ces entretiens n'est pas d'évaluer mais de constater.

- Ensuite, des focus groupes sont organisés par groupe d'acteur.ice.s pour constater les changements. Lors des entretiens, des personnes ont évoqué des changements, mais l'objectif de ces ateliers collectifs est de récolter des données plus précises et voir si des actions ont été menées en commun. Par exemple, des sensibilisations sur les droits en milieu universitaire ont été faites par plusieurs acteur.ice.s au sein de l'UOB, ou encore une page Facebook a été créée. 25 focus groupes ont été organisés à ce jour. Des difficultés ont néanmoins été rencontrées, car il était difficile de réunir les administratifs et les enseignant.e.s, d'où l'importance de choisir de bons groupes d'acteur.ice.s.
- Enfin, une réunion annuelle est réalisée avec l'ensemble des groupes d'acteur.ice.s afin de faire un compte-rendu des changements obtenus. Un premier atelier bilan a été organisé en décembre 2023, et un second se tiendra en octobre/novembre 2024. Ces réunions sont l'occasion de recueillir des témoignages. Désormais, grâce à l'AOC, l'administration s'adresse à des associations étudiantes. Or, les étudiant.e.s membres de ces associations ont tendance à se considérer comme des "sur-étudiant.e.s" et un problème de communication auprès des autres étudiant.e.s se posent.

Ce suivi est primordial pour que le changement soit possible. C'est pourquoi, il faut avoir des acteur.ice.s sur place qui effectuent cet accompagnement. Désormais, ce qui reste à faire sur l'AOC, c'est une phase de reconsolidation. De nouveaux entretiens individuels seront organisés pour réaliser un livrable de capitalisation sur cette démarche.

Par ailleurs, une mini-expérimentation a été réalisée par le ReFLet sur l'amélioration de la participation politique des femmes. Des personnes de plusieurs partis politiques se sont réunies et ont échangé de manière pacifique pour trouver des solutions. Les femmes ont elles-mêmes identifié des pistes de changement et le ReFLet les a encouragé pour les mettre en place.

QUESTIONS

- *Est-ce que cette approche peut être mise en place dans des contextes d'urgence/humanitaires ? Est-ce que l'AOC est liée à l'approche fondée sur les droits humains ?*
 - L'AOC mise en place est en lien direct avec l'approche fondée sur les droits humains. Par exemple au Congo, une AOC a été réalisée auprès des populations autochtones. Il s'agit de l'AOC d'ID qui donne le plus de résultats. L'AOC va également s'appliquer dans le cadre d'un projet sur les violences basées sur le genre (VBG). Elle peut aussi être répliquée sur des problématiques liées aux minorités sexuelles et de genre (MSG). Une AOC sur la réinsertion des prisonniers avait été envisagée également. Toutefois, il faut des répercussions à l'échelle d'un groupe, avec une méthodologie qui doit être répliquée pour avoir un plus grand impact. Cela peut être fait dans un contexte d'urgence, mais il est nécessaire d'avoir une vision à moyen ou long terme dans le cadre de l'AOC. Celle-ci peut être adaptée à un contexte d'urgence.

- *Est-ce que la mise en œuvre de l'AOC-MS exclut le coaching des acteur.ice.s de l'équipe de mise en œuvre du projet ?*
 - La mise en œuvre de l'AOC n'exclut pas le coaching des partenaires. La personne en charge de l'AOC se doit d'assurer le suivi de la démarche. Sur cette AOC, le coaching était ponctuel de la part d'ID, car l'équipe n'était pas encore présente sur le terrain. Cependant, il aurait fallu un plus grand suivi au quotidien afin d'ajuster le suivi des changements au fur et à mesure.

- *Que faire lorsque les changements apportés par les acteur.ice.s impactent le budget de mise en œuvre de l'action ?*
 - L'AOC étant une activité à part entière, sa mise en œuvre n'a pas eu un impact financier. Par ailleurs, les changements individuels n'influencent pas en général le budget, mais le cas pourrait advenir. Les changements peuvent être imprévus. A ce sujet, au Gabon, un acteur-clef est passé à la direction de l'UOB. Cela n'a rien à voir avec l'AOC, mais c'est un changement à noter car cette personne ressource est passée à un niveau supérieur de décision et cela n'avait pas été anticipé.

- *L'ADDEC travaille aussi auprès des étudiant.e.s. L'organisation souhaite être mise en relation avec le ReFLeT pour échanger sur l'AOC.*

- *Comment lier l'entrée institutionnelle et l'entrée sociologique ? Si l'on s'est focalisé sur les individus et que ceux-ci partent, cela peut fragiliser les changements obtenus. Alors que si on met en place un cadre institutionnel, cela pourrait avoir plus d'impact qu'un focus sur les individus.*
 - L'AOC-MS s'inscrit dans le cadre de projets dans lesquels il y a du plaidoyer auprès des institutions. L'AOC cible parfois des groupes d'acteur.ice.s institutionnel.le.s. Ainsi, il va y avoir une entrée sociologique et individuelle de l'AOC car il est nécessaire que les institutions fassent partie de la démarche. Néanmoins, tous les sujets ne le permettent pas.

MOT DE CLÔTURE



Manon Civel, chargée de projets et partenariats chez Agir ensemble pour les droits humains

Au cours de cette 3^{ème} édition du forum inter-associatif, nous sommes revenus sur un temps fort pour le réseau DEFI : la tournée de plaidoyer européenne organisée en avril 2024. Les résultats obtenus auprès de chaque acteur.ice rencontré.e ont été restitués par les participant.e.s. Il en est ressorti que le réseau a gagné en visibilité auprès d'acteur.ice.s clés grâce à cet événement.

Par ailleurs, l'atelier collectif de capitalisation sur le renforcement de capacités entre pairs, a permis d'identifier de bonnes pratiques qui seront exploitées par Agir ensemble pour la production de livrables. Cette session a été suivie d'une restitution du rapport d'évaluation provisoire du projet DEFI 3 par la consultante, qui a permis d'alimenter un travail collectif sur la définition du plan d'action 2024-2025 du réseau DEFI. Enfin, ce forum s'est achevé par un partage d'expérience sur l'Approche Orientée Changement appliquée à la Mobilisation Sociale (AOC-MS) réalisé par Initiative Développement et le Réseau Femme Lève-Toi.

Des enjeux importants pour le réseau DEFI ont été abordés tout au long de ces sessions, dont la volonté de créer plus de synergies entre membres. Les ODDH ont été invitées à se saisir des différentes réflexions menées pendant ce forum, et de prendre connaissance du répertoire du réseau pour contacter les autres membres et créer des synergies entre pairs. En outre, la continuité du réseau et ce qu'elle exige, à savoir l'implication de toutes les organisations pour dessiner le réseau de demain, a été le fil rouge de ce forum.

PROCHAINES ETAPES

A l'issue de ce forum, un compte-rendu sera transmis aux membres du réseau. Un COPIL se réunira en juin 2024 afin de valider le plan d'action 2024-2025 du réseau DEFI. Enfin, une réunion en plénière se tiendra fin juin 2024 et aura pour ordre du jour :

- La présentation du livrable de capitalisation
- La présentation du plan d'action 2024-2025 validé par le COPIL
- La présentation du centre de ressources du réseau

REMERCIEMENTS

Enfin, de sincères remerciements à tous et toutes pour votre présence, votre participation et votre engagement. Grâce à vous, intervenant.e.s et participant.e.s, nous avons eu des échanges de qualité et avons assisté à des partages d'expériences et de bonnes pratiques enrichissants.

Un événement organisé dans le cadre du projet DEFI 3



Avec :



COEUR ARC-EN-CIEL
Association Sans But Lucratif
Espoir - Amour - Egalité



Et avec le soutien de :

