

Genre et solidarité internationale

Évolution des approches
au sein des associations françaises



ÉTUDE

Coordination SUD est la coordination nationale des ONG françaises de solidarité internationale (OSI).

Association loi 1901 fondée en 1994, Coordination SUD rassemble, aujourd'hui, 184 ONG, adhérentes directes ou au travers de six collectifs (CLONG-Volontariat, Cnajep, Coordination Humanitaire et Développement, CRID, FORIM, Groupe initiatives). Agissant avec et en faveur des populations les plus laissées pour compte, ces organisations mènent des actions humanitaires d'urgence, de développement, de protection de l'environnement, de défense des droits humains, ou encore de plaidoyer et d'éducation à la citoyenneté et à la solidarité internationale.

Pour le secteur associatif de droit français de la solidarité internationale, Coordination SUD, avec ses organisations membres, assure quatre missions : la promotion et la défense d'un environnement favorable à l'action et l'expression des organisations de la société civile (OSC), l'appui et le renforcement de ces mêmes OSC, la construction et la représentation de positions communes auprès des institutions publiques et privées, en France, en Europe et dans le monde sur les politiques de solidarité internationale ; et enfin, la veille et la prospective sur la solidarité internationale et son secteur associatif, leurs évolutions et enjeux.

Coordination SUD, Rassembler et Agir pour la Solidarité Internationale

À propos du F3E

Né en 1994, le F3E est un réseau apprenant d'acteurs et actrices de la solidarité et de la coopération internationale. Réseau multi-acteurs, il rassemble plus de 100 organisations françaises membres : ONG, collectivités territoriales, réseaux, fondations, etc. Le F3E a pour but d'impulser une amélioration de la qualité des actions et des pratiques au sein du secteur de la coopération et de la solidarité internationales, en vue de contribuer à un changement social juste et durable. Pour cela, le F3E développe des activités de renforcement des capacités utiles à l'analyse et au partage de pratiques. Il contribue ainsi à l'agilité des organisations et aux débats stratégiques dans un environnement complexe et mouvant.

Étude réalisée par Violaine Alves, Virginie Kremer Morgante et Sandrine Beaujean du cabinet Artemis
www.artemis.lu



CONTEXTE DE L'ÉTUDE ET MÉTHODOLOGIE

Coordination SUD et le F3E sont deux têtes de réseaux en charge de la coordination, de la représentation, de l'accompagnement et du renforcement de capacités des organisations de la société civile (OSC) française, en particulier des OSC de solidarité internationale (SI).

Toutes deux ont internalisé depuis longtemps l'enjeu d'intégrer le genre dans leurs réflexions et leurs pratiques. Elles cherchent aujourd'hui à savoir dans quelle mesure la question du genre est appropriée, et sous quelle forme, par les OSC françaises de solidarité internationale en 2025, presque 10 ans après une première étude conjointe réalisée en 2016¹.

L'étude actuelle sur l'évolution de la prise en compte des approches genre au sein des associations françaises de solidarité internationale a donc été lancée en septembre 2024 par Coordination SUD et le F3E, avec le soutien de l'AFD. Elle **dresse un état des lieux** des pratiques, politiques et stratégies adoptées par les associations pour intégrer les approches genre, et **identifie des axes concrets** pour mieux accompagner leurs organisations membres et le secteur plus généralement.

S'appuyant sur une méthodologie mixte, cette étude a mobilisé plus de 75 OSC, françaises ou partenaires dans des pays d'action. Parmi elles, 153 personnes ont répondu à une enquête en ligne, représentant 50 OSC françaises et 15 OSC partenaires opérationnelles sur le terrain. À cela se sont ajouté-es d'autres contributeurs et contributrices, par le biais d'entretiens ou de partage de documents, ainsi qu'un atelier dédié aux gouvernances du F3E et Coordination SUD. L'étude montre une **évolution positive en matière d'intégration du genre** dans les OSC de solidarité internationale françaises depuis 2016 tout en soulignant que **les acquis restent encore fragiles**. En 2025, de nombreuses OSC continuent d'adopter des approches "accommodantes", peinant à passer à des pratiques réellement transformatives.

Pour consolider et amplifier ces avancées, il apparaît essentiel de **s'appuyer sur les déclics, leviers et facteurs d'influence permettant de favoriser un véritable changement de posture**, tout en identifiant toutes les influences alentours.

En tant que collectifs, Coordination SUD et le F3E peuvent agir, individuellement et conjointement, pour accompagner les OSC – et plus largement le secteur – à relever les défis persistants particulièrement dans un contexte de dégradation des financements alloués à l'aide publique au développement et de multiplication des remises en cause, visant notamment le genre, les droits des femmes et des personnes LGBTQIA+.

L'étude a été confiée au cabinet Artemis, qui a mobilisé deux expertes : Violaine Alves - cheffe de projet et point focal de l'étude, et Virginie Kremer Morgante – coordinatrice technique et experte genre. L'équipe a bénéficié d'un appui statistique et d'une assurance qualité (Sandrine Beaujean). Les travaux ont débuté en décembre 2024 et se sont poursuivis jusqu'en octobre 2025. Ils ont bénéficié de la guidance d'un comité de pilotage (COPIL) composé de personnels des deux réseaux et d'organisations membres.

¹ État des lieux de l'intégration du genre dans les organisations françaises de solidarité internationale, décembre 2016 (Etude-genre-dec-2016-imprim.pdf).

1

COMMENT CONSOLIDER DES AVANCÉES PROMETTEUSES ?



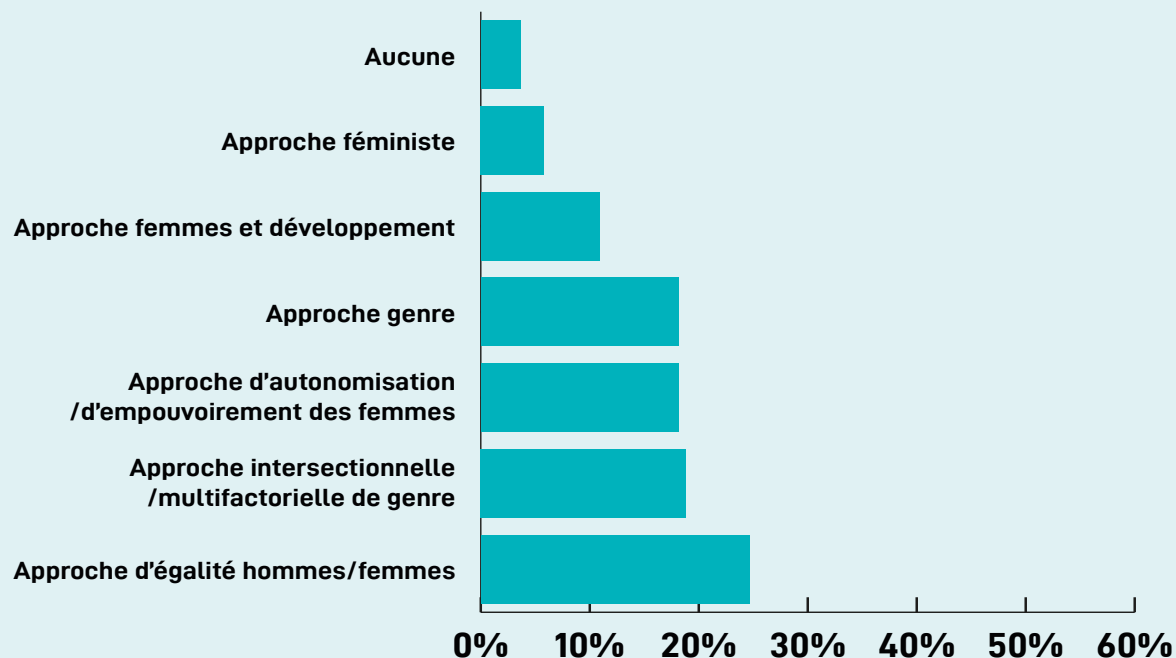
Depuis 2016, l'intégration du genre dans les OSC françaises de solidarité internationale a connu une évolution positive, traduisant une meilleure reconnaissance des enjeux liés à l'égalité et à l'inclusion. Cependant, malgré ces progrès, les acquis restent fragiles et insuffisamment consolidés pour rendre cette intégration du genre systématique et non partielle ou ponctuelle au niveau institutionnel et opérationnel. La compréhension des approches genre au sein des organisations varie et reste hétérogène.

1.1 UNE DIVERSITÉ DES APPROCHES GENRE

Alors que l'approche « femmes et développement » primait en 2016, elle a aujourd'hui pris du recul, pour laisser plus de place à des **approches genre intersectionnelles**². Toutefois, il existe une différence entre les organisations qui se déclarent les plus « avancées » en termes d'intégration du genre, qui choisissent ces approches, et celles qui n'ont pas de démarche structurée et transversale (absence de référent-e genre, absence de stratégie genre, peu d'impulsion des opérations et/ou de la gouvernance) et qui mettent plutôt en avant une approche d'égalité femmes-hommes traduisant ainsi des visions et des **niveaux d'appropriation et d'intégration contrastés au sein du secteur**.

APPROCHE À LAQUELLE S'APPARENTENT LE PLUS LES OSC

En % de personnes ayant répondu au questionnaire



² Approche intersectionnelle de genre : de multiples facteurs d'oppression et de vulnérabilité sont largement pris en compte et croisés. Cette approche, plutôt analytique, est globalisante et inclusive, elle tient compte de la complexité des identités et des inégalités (genre, âge, classe, race, handicap, orientation sexuelle, etc.) dans une optique transformative, de justice sociale et de respect des droits humains. Selon les choix opérés par une organisation, elle peut aussi être plus militante.

1.2 UNE PLUS FORTE INTÉGRATION DU GENRE AUX NIVEAUX STRATÉGIQUE, ORGANISATIONNEL ET OPÉRATIONNEL

L'étude souligne une **meilleure reconnaissance des enjeux stratégiques du genre**, vers un engagement 360°, c'est-à-dire avec une intégration systémique et transversale du genre à tous les niveaux de l'organisation. Elle met en évidence une meilleure intégration de l'approche genre dans les projets associatifs (intégration faite ou en passe de l'être pour 77% des OSC répondantes), ainsi que des mesures organisationnelles favorables (politiques ressources humaines (RH), mise en place de groupes de travail, formations internes, documents structurants) et une volonté institutionnelle *a priori* plus affirmée.

Sur les **volets organisationnel et opérationnel**, **des avancées sont constatées** dans la collecte de données, l'intégration d'indicateurs genre dans les dispositifs de suivi-évaluation et la participation inclusive des communautés et populations dans les projets.

Enfin, un soin particulier est accordé aux partenariats avec la société civile locale des Suds (avec un jeu mutuel d'influence entre les partenaires).

1.3 DES MARGES DE PROGRÈS POUR UNE RÉELLE PORTÉE TRANSFORMATIVE

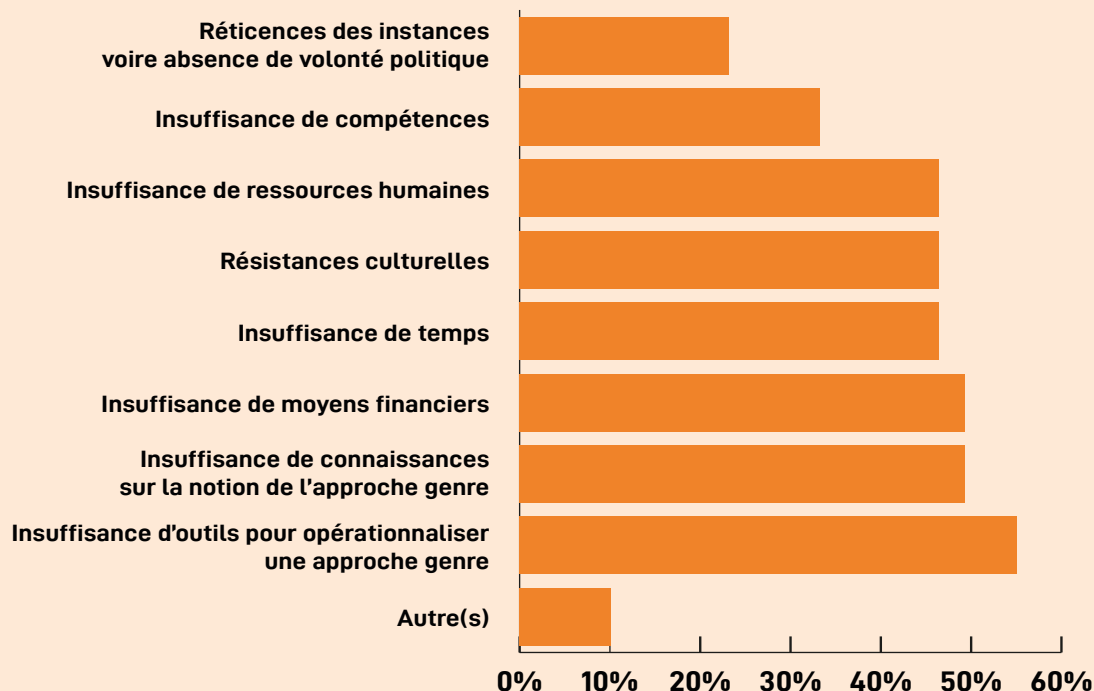
L'étude indique par ailleurs un niveau d'accès des femmes aux postes de direction plutôt représentatif des tendances du secteur (72% alors que les femmes représentent 65% du secteur), traduisant une évolution positive. Toutefois, **les femmes restent insuffisamment représentées aux postes clés de la gouvernance** et la dimension genre prévue par les documents structurants (statuts, manuels de procédures, stratégie, politique RH, etc.) n'est pas toujours appliquée, avec un niveau d'appropriation à renforcer. La majorité de ces documents propose par ailleurs **une vision binaire du genre centrée sur l'égalité femmes-hommes uniquement**, sans prendre en compte d'autres facteurs de discrimination et d'exclusion et sans viser une transformation systémique.

L'articulation des dynamiques institutionnelle et opérationnelle n'est pas toujours suffisante. En effet, **l'étude révèle des écarts entre les discours stratégiques** portés par les instances dirigeantes (CA et direction exécutive) **et la traduction effective de ces ambitions** dans les actions quotidiennes (au niveau des opérations).

Au niveau opérationnel justement, il y a un **manque de prise en compte des besoins différenciés selon le genre** dans les analyses de contexte, les analyses des résultats et effets des projets, ainsi qu'un **manque de visibilité des outils pour progresser**. Les équipes opérationnelles témoignent de solutions pragmatiques qui se mettent en place, mais qui demeurent incomplètes.

Cette dichotomie entre les dynamiques institutionnelle et opérationnelle révèle **une structuration incomplète et un manque d'articulation entre les deux niveaux** : parfois l'impulsion vient de la gouvernance sans réelle traduction opérationnelle, parfois les initiatives de terrain n'irriguent pas l'institution. De ce fait, le double effet levier ne fonctionne pas, et les OSC demeurent dans des approches "accommodantes", peinant à adopter des pratiques véritablement transformatrices.

PRINCIPAUX FACTEURS QUI, SELON LES PERSONNES AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE, FREINENT L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES PROJETS DES OSC FRANÇAISES DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE



Ainsi, en 2025, les principaux freins à l'intégration du genre dans les OSC résident essentiellement dans le **manque de sécurisation des ressources** (RH, temps, finances), **une appropriation et une compréhension commune de la démarche encore incomplètes**, ainsi qu'**une difficulté dans l'opérationnalisation**. Dans un contexte de *backlash*, marqué par la remise en cause de l'aide publique au développement, des droits humains, où les droits des femmes et des personnes LGBTQIA+ sont particulièrement menacés, il est crucial de consolider les bases existantes, d'ancrer durablement l'intégration du genre dans les pratiques des OSC afin de la sécuriser institutionnellement.

L'étude a identifié plusieurs obstacles qui freinent l'intégration du genre :

1 | FINANCEMENTS LIMITÉS

Manque de fonds spécifiques pour accompagner les OSC non encore positionnées

2 | VOLONTÉ POLITIQUE ET STRATÉGIQUE INSUFFISANTE

Absence d'engagement concret ou de suivi et de mise en œuvre de la volonté exprimée

3 | MISE EN ŒUVRE DES APPROCHES

Difficulté à institutionnaliser, sécuriser et opérationnaliser les approches

4 | MANQUE DE VISIBILITÉ ET D'ACCESSIBILITÉ DES APPUIS

dont les OSC peuvent se saisir pour avancer sur le chemin de l'intégration du genre et manque d'adaptabilité de ces appuis

2

ALORS, QUE FAUT-IL POUR TRANSFORMER L'ESSAI ?

2.1 SE SAISIR DES LEVIERS EXISTANTS POUR PROVOQUER DES POINTS DE BASCULE

L'étude confirme les résultats de la revue transversale *Apprendre sur le genre*³ du F3E, selon laquelle **il n'y a pas de parcours type pour intégrer le genre, mais des « déclics », leviers et facteurs d'influence permettant de progresser**. Parmi ceux-ci :

- des initiatives ou prises de position individuelles,
- des échanges de pratiques et d'expérience,
- l'impulsion des bailleurs (par des financements spécifiques, par des conditions à respecter en termes d'égalité de genre),
- la réalisation d'études, de diagnostics, accompagnements ou évaluations « genre »,
- les alliances avec des partenaires, acteurs et actrices plus spécialisé-es et engagé-es sur le sujet

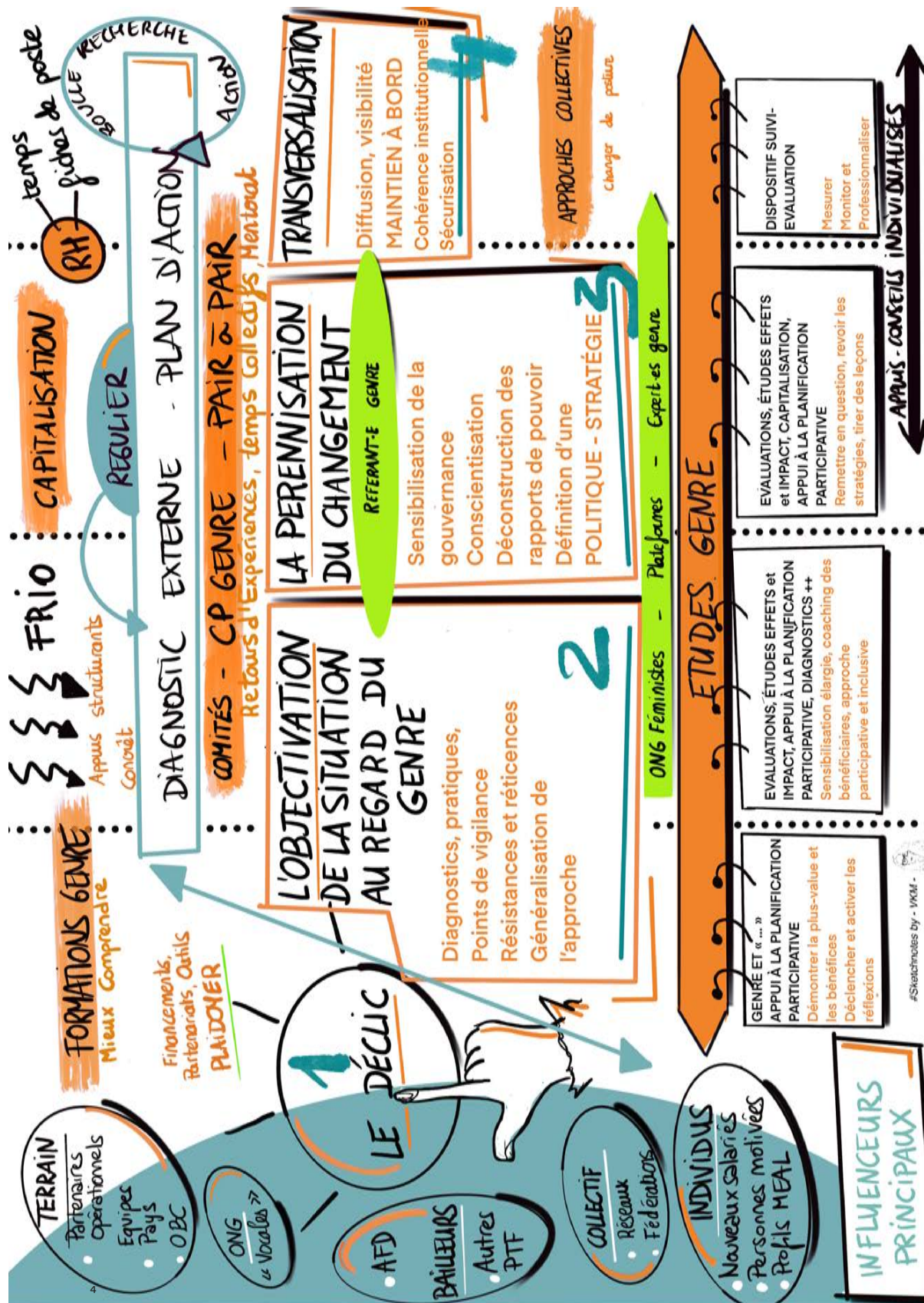
L'étude souligne que **les référentes et référents genre** ont un rôle de catalyseur, dans la mesure où leur fonction est bien cadrée. Par ailleurs, les dimensions formatives, relationnelles et stratégiques des **partenariats** sont des leviers d'influence majeurs : dialogue inter-partenarial équilibré, co-apprentissage, co-construction de projets, conventions de partenariats, etc.

Enfin, quels que soient les leviers et points de bascule, quels que soient les moyens de pression positive, l'outillage et la portée du plaidoyer, c'est le **changement de posture** (individuel, organisationnel, collectif), tout en confortant les moyens dédiés et en assurant la continuité de l'accompagnement, qui permet d'obtenir des effets transformatifs significatifs et durables.

Pour aller vers une meilleure intégration du genre, l'étude fait ressortir qu'une démarche progressive est nécessaire. Celle-ci débute par des déclics pour aller vers de la transversalisation, en passant par une objectivation de la situation et la pérennisation du changement. Ce cheminement décrit dans la revue transversale *Apprendre sur le genre*, a été complété à l'occasion de cette étude.

³ F3E, (2024) Revue transversale *Apprendre sur le genre, effets et leviers pour des études genre transformatives*, Paris, collection Enjeux sur.

Apprendre le Genre sur le genre. Effets et leviers pour des études genre transformatives

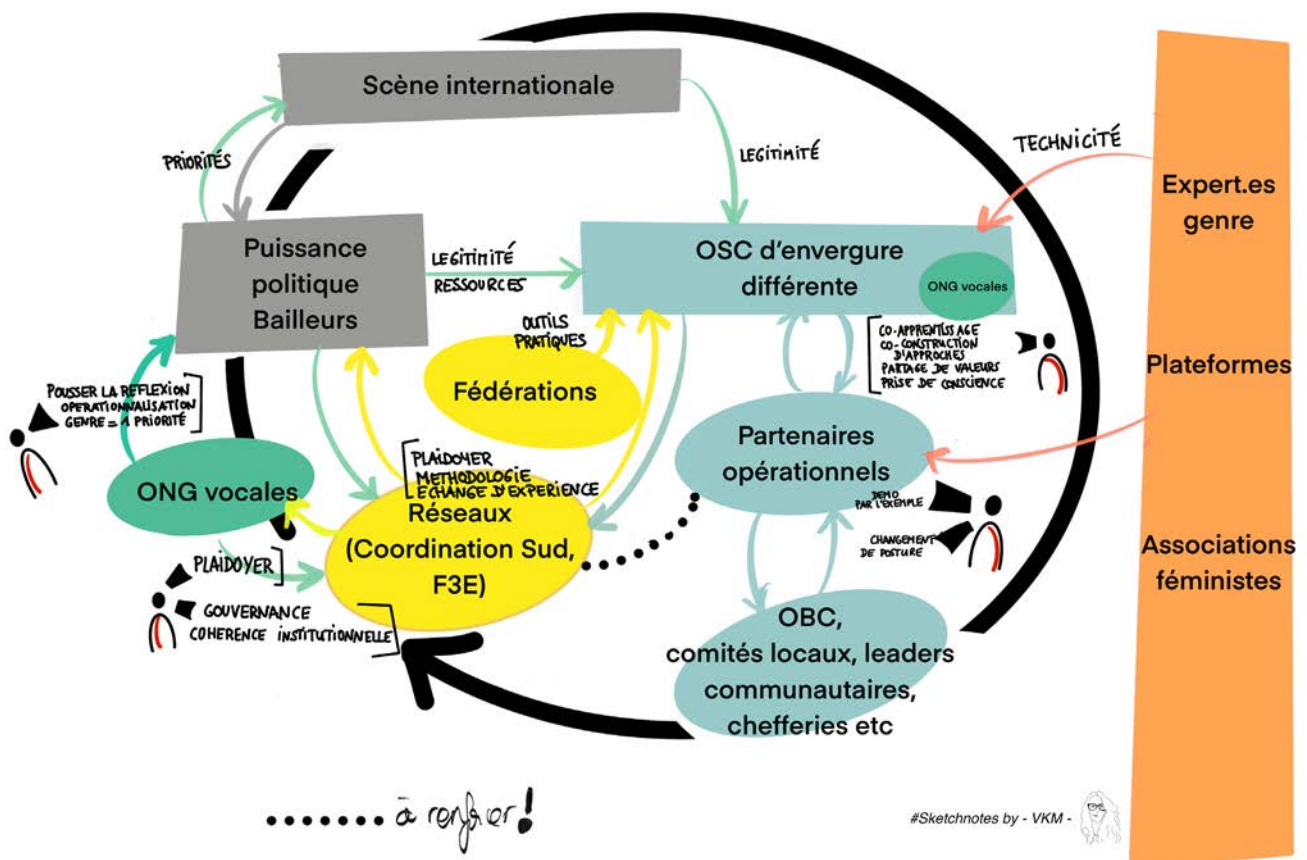


4 F3E, (2024) Revue transversale *Apprendre sur le genre, effets et leviers pour des études genre transformatives*, Paris, collection Enjeux sur.

2.2 IDENTIFIER ET COMPRENDRE TOUTES LES INFLUENCES POUR DÉVELOPPER DES STRATÉGIES


Le rôle de l'environnement semble également essentiel et il convient donc d'identifier plus clairement les organes d'influence (bailleurs, réseaux associatifs, fédérations, ONG « vocales », OSC paires, partenaires opérationnel·les, organisations à base communautaire, expertes et experts genre, associations féministes, etc.), et leurs mécanismes, de comprendre leurs stratégies d'intégration du genre et de définir des stratégies pour profiter de cette impulsion. Il est aussi utile d'identifier les bonnes pratiques ayant permis des changements significatifs au sein d'OSC paires pour les répliquer en interne.

Les influences combinées des un·es, des uns et des autres peuvent être schématisées dans une « **boucle d'influence** », qui se veut vertueuse si et seulement si toutes les parties prenantes y sont intégrées, y compris les partenaires opérationnel·les et leurs partenaires à base communautaire. Le schéma ci-dessous présente cette boucle d'influence.



3

COMMENT COORDINATION SUD ET LE F3E PEUVENT AGIR POUR CONTRIBUER À RELEVER CES DÉFIS ?



Les deux réseaux ont des actions à entreprendre individuellement, pour pouvoir, ensuite ou en parallèle, unir leurs efforts pour viser une meilleure intégration du genre dans les OSC françaises de SI.



POUR COORDINATION SUD

Clarifier son positionnement sur le sujet, avec une perspective intersectionnelle

Coordination SUD porte des messages forts au niveau de la puissance politique, élabore des outils pour impulser l'intégration du genre au niveau organisationnel des OSC françaises de la SI, mais n'a pas encore de référentiel institutionnel qui permettrait de renforcer sa légitimité et sa cohérence interne sur ce sujet.

Préconisations : Réaliser ou formaliser une analyse de genre spécifique à Coordination SUD, définir des objectifs clairs et mesurables sur le genre, formaliser une stratégie d'intégration du genre puis en faire découler un plan d'action ainsi que des indicateurs de suivi et d'évaluation.



POUR LE F3E

Contribuer au plaidoyer du secteur et renforcer le lien avec des appuis structurants

Le F3E s'est doté d'une stratégie intersectionnelle de genre qui est déclinée dans l'ensemble des études et appuis réalisés, grâce en particulier à des salarié-es expertes et experts du sujet.

Préconisations : Nourrir le plaidoyer de Coordination SUD grâce aux résultats des études et des appuis méthodologiques. Relier les appuis actuels à des appuis plus structurants mobilisant les niveaux institutionnel et organisationnel, pour viser à la fois un changement de posture et une cohérence institutionnelle d'ensemble.



CONJOINTEMENT, POUR LES DEUX RÉSEAUX

Renforcer leur rôle d'ensemblier et de boussole

Il est fondamental que les organisations siégeant aux CA soient représentatives du profil du réseau et prennent la voix du « collectif »⁴. L'étude souligne que si la démarche de compromis a son intérêt, elle favorise le maintien du réseau dans une approche insuffisamment engagée en termes d'approche genre. Sans être prescriptif et tout en accompagnant les OSC de là où elles sont vers là où elles veulent et peuvent aller, le rôle des collectifs est sans doute d'**avoir un positionnement clair et de constituer une boussole**. Le genre peut être un sujet fédérateur et non clivant si le bon angle est trouvé pour embarquer le collectif.

En tant que boussole, les deux collectifs doivent :

- Améliorer leur représentativité et l'inclusion dans leur réseau,
- Veiller au partage de valeurs communes claires,
- Trouver un meilleur équilibre entre technicité et accessibilité,
- Reconnaître une légitimité aux équipes salariées, et les doter d'un réel mandat de la part du CA, pour qu'elles continuent le travail avec les membres et selon des approches plus progressistes, dont elles seront garantes,
- Travailler sur l'enjeu de représentation et de représentativité à l'externe du collectif.



⁵ D'après le F3E, ce point peut être difficile à appréhender pour le F3E, qui n'a pas de mandat de ses membres pour porter la voix du collectif.



Mieux se connaître, et se faire connaître

- Partager les informations, avoir un **dialogue continu** et des temps de coordination dédiés aux niveaux des gouvernances, des directions et des équipes opérationnelles, afin d'identifier de manière plus fine la valeur ajoutée de chaque réseau, les points de convergence stratégique, les écarts à combler au niveau des appuis proposés aux membres,
- Communiquer sur les parcours de leurs membres respectifs, dans la perspective de **parcours d'accompagnement croisés** Coordination SUD/F3E,
- Recourir à des communications conjointes / communes, par exemple via des outils d'information communs (ex. plaquette sur les études, FRIO) pour se rendre plus visibles ensemble. Organiser plus souvent des événements collectifs et des prises d'engagements communs. Il y a ici également un enjeu de mutualisation,
- Mobiliser une **approche orientée changement** (AOC) pour se doter d'une **vision commune**, identifier des chemins de changements pour chaque collectif et les actions (articulées) pour y contribuer, et mettre en place un dispositif de suivi-évaluation conjoint permettant de d'ajuster au besoin leurs stratégies (commune et respective).

Il s'agit pour chaque réseau d'intégrer l'autre dans son fonctionnement, en limitant la logique de silo pour **évoluer vers une dynamique de collaboration**. En unissant leurs forces, les deux réseaux devraient pouvoir toucher davantage d'OSC, y compris les moins engagées ou visibles sur les enjeux de genre, renforcer la communication externe pour aller toucher les partenaires opérationnels et améliorer la connaissance qu'ont leurs membres des stratégies / positionnements en matière de genre des deux réseaux.



Élaborer une stratégie d'influence

Parmi les cibles à viser, les chemins à considérer, les influences à renforcer, on relèvera notamment :

- Le **rôle des bailleurs français pour faire avancer les approches genre dans les projets et dans les organisations** : les deux réseaux peuvent contribuer à améliorer la connaissance de leurs membres des stratégies / diplomatie féministe de ces bailleurs, mais aussi influencer les bailleurs pour l'ouverture de financements fléchés à des OSC qui souhaiteraient s'engager.
- La nécessité d'un **plaidoyer** pour la promotion de la démocratie, de la vie associative et des associations féministes – plus largement du maintien des efforts en vue de l'intégration du genre.
- La visibilisation de tous les **mouvements anti-droits et anti-choix** au sein de tous les collectifs.



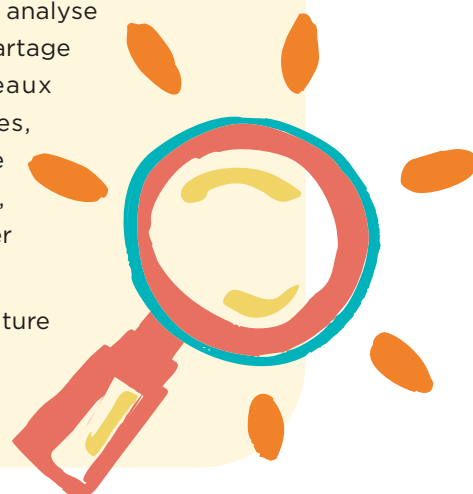


Comblers les manques en termes de renforcement de capacités de leurs membres

- **Cartographier** les appuis existants, pour les rendre plus visibles, accessibles et mieux articulés afin que les OSC puissent identifier un continuum d'appuis correspondant au chemin qu'elles souhaitent ou sont en mesure de suivre. Pour ce faire, les deux réseaux devront faire un état des lieux des appuis et espaces d'échange existants et solliciter également les fédérations ou d'autres OSC bien outillées, pour activer le partage d'expérience.
- Réaliser un **état des lieux des besoins**. Pour répondre à la pluralité des OSC des deux réseaux, les appuis nécessaires sont multiformes. Hors exceptions, le besoin est plutôt celui d'un appui plus avancé sur des aspects focalisés permettant d'intensifier l'intégration du genre (dans les partenariats, opérationnalisation en fonction du type de projets, etc.), avec des appuis plus individualisés, perlés, « à la carte ».
- Renforcer les appuis en termes de **diagnostic genre** pour que de telles études soient plus systématiquement conduites, et soient de qualité, afin de mieux identifier les rapports de pouvoir d'une part, et les multiples facteurs de vulnérabilité d'autre part, pour une meilleure inclusion.
- Contribuer à l'amélioration des **dispositifs de suivi-évaluation** des OSC membres, afin de permettre un véritable passage à l'échelle et une amélioration de la qualité et de l'utilisation de ces dispositifs, que ce soit pour le suivi des progrès organisationnels ou opérationnels (indicateurs sensibles au genre, études de base et analyse des transformations, budgétisation sensible au genre, etc.)
- Renforcer les **appuis transversaux et structurants** pour appuyer les OSC directement, mais aussi dans leurs relations partenariales, en ciblant le niveau institutionnel, l'élaboration de dispositifs de suivi-évaluation, des outils de structuration associative, une meilleure gestion des partenariats, etc.

Tout cela mis bout-à-bout, il apparaît nécessaire de renforcer les **appuis individuels** (permettant d'améliorer la compréhension du sujet, l'acquisition de nouvelles compétences, par le biais de formations, *coaching*, mentorat, analyse de pratiques), **collectifs** (encouragement du dialogue et du partage d'expérience, activation de l'intelligence collective, réseaux d'échange/communautés de pratique, création de binômes, etc.) et **structurels** (travail sur le *leadership*, amélioration de la cohérence institutionnelle, expérimentation et ajustements, communication, pédagogie, suivi dans la durée) pour contribuer au **changement de posture**.

L'objectif ultime est de permettre d'intégrer le genre dans la culture organisationnelle, afin qu'il soit ancré à 360°.



RESSOURCES

F3E

Revue transversale *Apprendre sur le genre*

reseau3e.org/ressource/revue-transversale-apprendre-sur-le-genre

Les approches orientées changement, renforcer les pouvoirs d'agir avec une perspective de genre et écologique

reseau3e.org/ressource/les-approches-orientees-changement-renforcer-les-pouvoirs-dagir-avec-une-perspective-de-genre-et-ecologique

Agir pour le genre, paroles et pratiques d'actrices et acteurs

reseau3e.org/ressource/guide-agir-pour-le-genre-paroles-et-pratiques-dactrices-et-acteurs

Genre et développement, fiches pédagogiques

reseau3e.org/ressource/genre-et-developpement-fiches-pedagogiques

COORDINATION SUD

Étude sur l'intégration de l'approche genre par les ONG françaises de 2016

www.coordinationsud.org/document-ressource/etude-etat-lieux-de-lintegration-genre-organisat...

Capitalisation FRIO « *intégrer le genre dans son organisation* »

www.coordinationsud.org/document-ressource/integrer-le-genre-dans-son-organisation-pourquoi

www.coordinationsud.org/document-ressource/guide-integration-genre

www.coordinationsud.org/document-ressource/guide-dautoformation-violences-sexistes-sexuelle

Direction de la publication

Angeles Estrada, F3E
Jérôme Fauré, Coordination SUD

Secrétariat de rédaction

Marie-Pierre Liénard, Coordination SUD

Rédaction de l'étude

Violaine Alves, cabinet Artemis
Virginie Kremer Morgante, cabinet Artemis

Coordination rédactionnelle

Armelle Barré, F3E
Stéphanie Delépine, Coordination SUD
Mélanie Pélascini, Coordination SUD

Maquette graphique

Esther James

Octobre 2025

Crédits photo de la couverture :

© gabriel marriel - Shutterstock



Cette publication bénéficie d'un soutien de l'Agence Française de Développement. Les idées et les opinions qui y sont présentées n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de l'Agence Française de Développement.



Rassembler & agir pour la solidarité internationale

COORDINATION SUD
14 passage Dubail · 75010 Paris
Tél. : 01 44 72 93 72
www.coordinationsud.org
