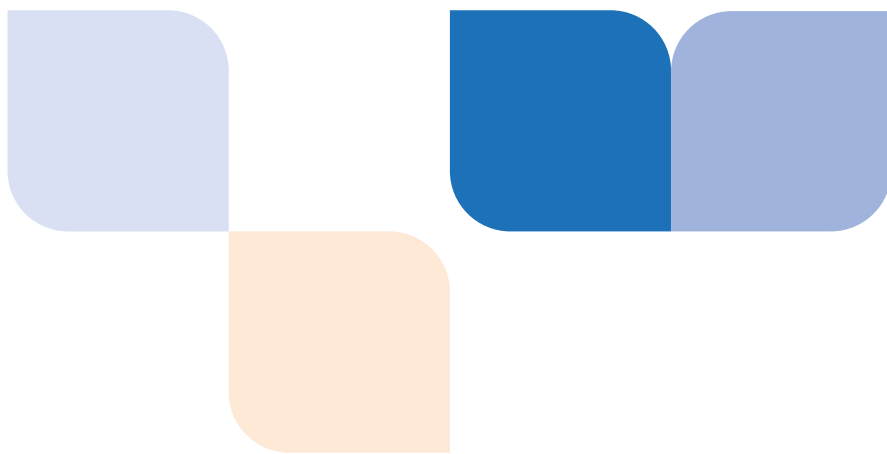


Mars 2026







SYNTHÈSE

Les effets du F3E

Dispositif de suivi-évaluation
Autoévaluation accompagnée par Stéphanie Cabantous





La réalisation du rapport d'autoévaluation
des effets du F3E pour la période 2023-2025
a été accompagnée par Stéphanie Cabantous.

Elle a été pilotée par l'unité transversale DSE du F3E :
Othmane Chaouki, Paul Daulny, Angeles Estrada
et Santiago Hidalgo Sanchez.

Nous remercions le conseil d'administration,
les membres et l'équipe du F3E pour leur contribution
à cette autoévaluation.

Relecture et appui à la mise en page :
Nathalie Saric, Santiago Hidalgo Sanchez

Mise en page :
Mélanie Nancey · Le Studio Mouette



Sommaire

LE DISPOSITIF DE SUIVI-ÉVALUATION DES EFFETS	P.4
→ La démarche d'auto-évaluation des effets	
→ Modalités de collecte des données pour la période 2023-2025	
LES EFFETS DU F3E SUR SES MEMBRES	P.7
→ Des démarches d'analyse plus fréquentes et plus diversifiées et une institutionnalisation progressive de la fonction d'apprentissage.	
→ Des apprentissages mobilisés majoritairement pour la décision stratégique opérationnelle.	
→ Une intégration progressive de l'approche genre.	
→ Une appropriation située des approches orientées changement (AOC).	
LES EFFETS DU F3E SUR LE SECTEUR	P.16
LA VALEUR AJOUTÉE DU F3E	P.17
SYNTHÈSE DE LA CONTRIBUTION DES DIFFÉRENTES ACTIVITÉS AUX EFFETS ET MÉCANISMES D'APPROPRIATION	P.18
RECOMMANDATIONS	P.21
ANNEXE - LISTE DES DOCUMENTS CONSULTABLES	P.23

Le dispositif de suivi-évaluation des effets


Le dispositif de suivi-évaluation (DSE) du F3E a été conçu en 2020-21 et est structuré en trois dimensions de suivi :

LE SUIVI DES RÉALISATIONS/ ACTIVITÉS

LE SUIVI DES RÉSULTATS

LE SUIVI DES EFFETS DE L'ACTION DU F3E auprès des membres et, plus largement, auprès de l'écosystème de la solidarité internationale et du changement social.



Pour en savoir plus sur les notions clés et l'élaboration du DSE du F3E :
Les effets du F3E, Dispositif de suivi-évaluation, avril 2023. 

LA DÉMARCHE D'AUTO-ÉVALUATION DES EFFETS

Le présent document synthétise le rapport sur les effets pour la période 2023-2025.

Cinq dimensions sont analysées :

DIMENSION 1

Effets sur la fréquence, la diversité et le degré d'institutionnalisation des démarches d'analyses et d'apprentissage.

DIMENSION 2

Effets sur l'utilisation des démarches d'apprentissage accompagnées par le F3E pour la prise de décision stratégique.

DIMENSION 3

Effets sur l'appropriation, la transversalisation et l'utilisation de l'approche genre intersectionnelle dans les démarches d'analyse et de définition des actions.

VALEUR AJOUTÉE DU F3E

DIMENSION 5

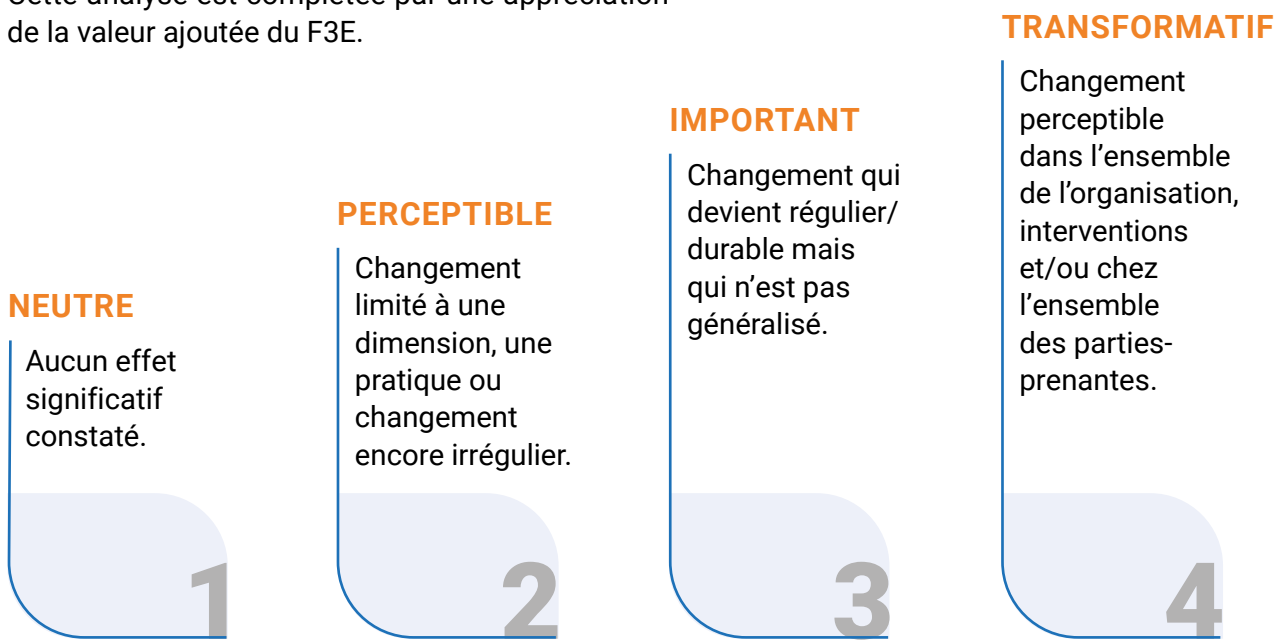
Effets sur les pratiques d'apprentissage du secteur (solidarité internationale et changement social).

DIMENSION 4

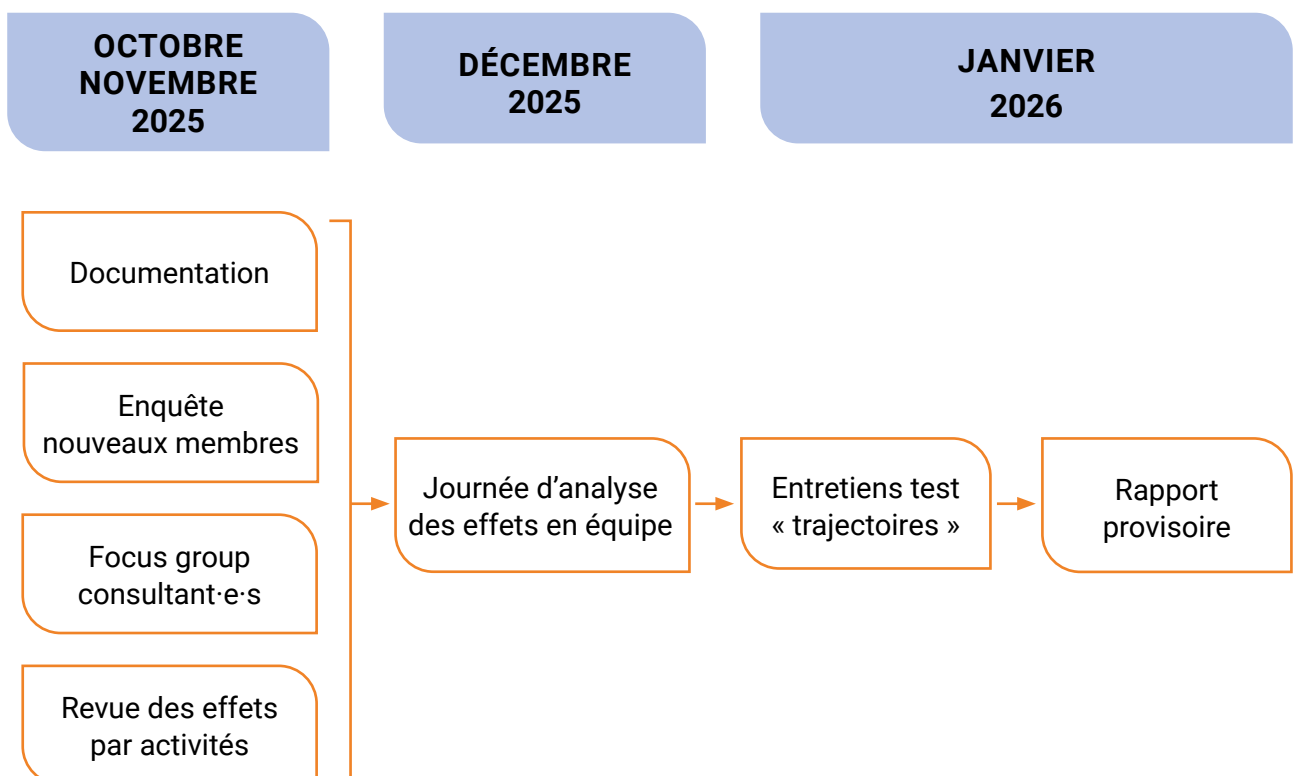
Effets sur l'appropriation et l'utilisation des approches orientées changement (AOC) dans les démarches d'analyse et de définition des actions.

Pour chacune de ces dimensions, 4 niveaux d'effets ont été définis : neutre, perceptible, important et transformatif.

Cette analyse est complétée par une appréciation de la valeur ajoutée du F3E.



MODALITÉS DE COLLECTE DES DONNÉES POUR LE RAPPORT 2023-2025



3 catégories de documentation ont été utilisées :



Rapports évaluatifs et études transversales

- Le rapport de l'évaluation du DOS 2017-2025 conduite en 2024 comprenant une enquête ayant mobilisé 70 % des membres.
- Les rapports évaluatifs des programmes d'activités du F3E produits sur la période.
- Plusieurs études transversales menées sur la période, notamment sur le genre.



Données collectées auprès des membres par l'équipe du F3E

- Les résultats de l'enquête « nouveaux membres » lancée auprès de 20 membres qui ont adhéré au F3E entre 2022 et 2025.
- Les comptes-rendus de 24 entretiens réalisés auprès de membres entre 2023 et 2025.
- Les comptes-rendus de 23 entretiens réalisés auprès d'organisations ayant bénéficié d'une étude accompagnée entre 2023 et 2025.
- Le tableau de suivi des communautés de pratique.
- Les questionnaires d'évaluation adressés aux participant-es aux communautés de pratique.
- Le tableau de suivi des formations.
- Les questionnaires d'évaluation adressés aux participant-es aux formations.
- Les podcasts « Parcours de changement ».



Collecte complémentaire réalisée par la consultante

- Les conclusions de deux focus group consultant-es conduits les 30/10/2025 et 06/11/2025, réunissant au total 13 personnes.
- Les comptes-rendus de 2 entretiens test « trajectoires ».
- Atelier de co-analyse des effets avec l'équipe du F3E (09/12/2025).

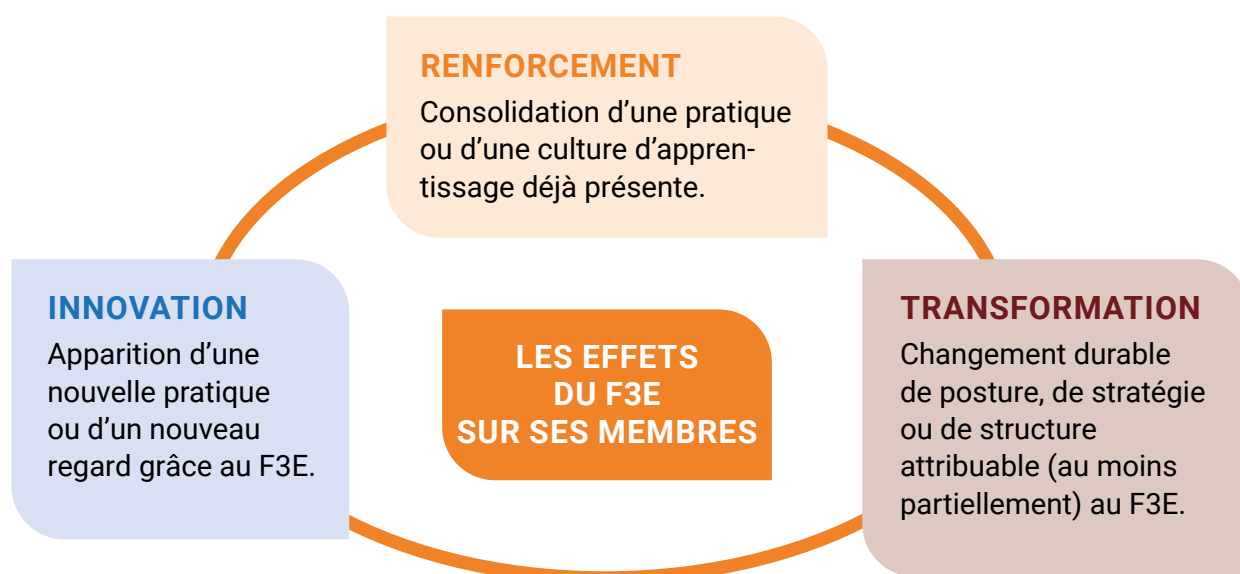
La méthodologie diffère du précédent exercice 2020-2022 et ne comporte pas d'enquête exhaustive auprès des membres.

Les effets sur les partenaires institutionnels et les réseaux partenaires (dimension 5) n'ont pas été approfondis.

Les effets du F3E sur ses membres

Nous présentons une synthèse des effets du F3E observés sur ses membres, en précisant leur intensité et leur nature.

Pour chaque dimension, nous identifions l'effet prépondérant, qui peut relever du renforcement, de l'innovation ou de la transformation.



DES DÉMARCHES D'ANALYSE PLUS FRÉQUENTES ET PLUS DIVERSIFIÉES ET UNE INSTITUTIONNALISATION PROGRESSIVE DE LA FONCTION D'APPRENTISSAGE.



L'essentiel à retenir

Si les trajectoires organisationnelles sont hétérogènes et les rythmes d'appropriation variables, les éléments analysés montrent que le F3E joue un rôle structurant et reconnu dans le renforcement des pratiques d'apprentissage de ses membres, en particulier en matière de qualité méthodologique, de réflexivité et d'autonomisation progressive.

L'apprentissage tend à devenir une fonction reconnue et organisée au sein des organisations membres.

Effet prépondérant

Renforcement institutionnel, parfois transformatif pour les organisations découvrant les démarches d'analyse.

Données clés

2/3

Environ 2/3 des membres ont une fonction d'apprentissage institutionnalisée (poste dédié, responsabilité partagée, dispositifs formalisés).

60%

Plus de 60 % des membres ont diversifié leurs pratiques d'apprentissage (évaluations, capitalisations, suivis-évaluations orientés changement, analyses transversales).

2/3

Environ 2/3 des membres analysent aujourd'hui leurs actions plus régulièrement.

Parmi eux, une large majorité établit un lien direct entre cette évolution et les démarches accompagnées par le F3E.

Comment les pratiques d'apprentissage se renforcent-elles au travers des différentes activités ?

Les principaux mécanismes identifiés reposent sur des paris méthodologiques distincts :

Les **formations « catalogue »** et les **communautés de pratique** favorisent une appropriation par transmission.

Le renforcement des compétences d'un individu peut, sous certaines conditions, diffuser dans l'organisation.

Le passage à l'échelle organisationnelle dépend alors de la position de la personne, de sa légitimité interne et de la maturité de l'organisation en matière d'apprentissage.

Le **programme d'innovation-expérimentation** favorise l'appropriation par réflexivité.

La pratique devient elle-même la situation d'apprentissage.

La mise en situation, la réflexivité individuelle et collective, le pair-à-pair et la co-construction d'outils permettent un décentrement et une appropriation plus ancrée, susceptible de transformer les pratiques.

La **dimension collective des études** favorise la création d'une culture commune.

Plusieurs personnes d'une même organisation, y compris directions, gouvernance et partenaires, apprennent ensemble.

Cette culture commune est une composante de l'apprentissage organisationnel et une condition de l'institutionnalisation.

Comment le F3E crée les conditions pour que ces mécanismes d'appropriation opèrent ?

Au-delà des activités proposées, le F3E contribue à ancrer des pratiques d'analyse régulières et à élargir les manières d'apprendre à partir de l'action par :

La **sécurisation méthodologique** qui réduit les coûts d'entrée dans les démarches d'apprentissage et permet un engagement sans risque excessif.

La **formalisation des pratiques** pour dépasser l'approche ponctuelle en faveur d'un ancrage et d'une systématisation des démarches.

La **capacitation et l'autonomisation progressive** : les organisations n'apprennent pas seulement à « faire une évaluation » ou « conduire une capitalisation », mais montent en compétences en termes de structuration, d'organisation et de pilotage des démarches en elles-mêmes.

La **médiation** entre **logique de conformité** et **logique de sens**, particulièrement déterminante pour des organisations qui s'engagent d'abord dans ces démarches sur demande exogène (bailleurs, normes sectorielles).

DES APPRENTISSAGES MOBILISÉS MAJORITAIREMENT POUR LA DÉCISION STRATÉGIQUE OPÉRATIONNELLE.



L'essentiel à retenir

Les démarches d'analyse accompagnées par le F3E nourrissent de plus en plus la prise de décision au niveau opérationnel : pour les projets/programmes en cours par l'ajustement des pratiques mais aussi pour les projets/programmes à venir par l'intégration des apprentissages dans la planification stratégique.

Les effets sur la stratégie de l'organisation sont moins documentés, relevant notamment de trajectoires d'apprentissage appréciables seulement sur du temps long.

Effet prépondérant

Renforcement des projets ; transformation ponctuelle mais décisive des stratégies institutionnelles.

Données clés

3/4

Près de 3 organisations sur 4 impliquées dans le programme PACS 2 déclarent que la démarche a entraîné des changements significatifs ou importants dans leur manière de planifier, suivre et évaluer leurs actions.

4,4/10

Chez les nouveaux membres (adhésion 2023–2025), l'influence des apprentissages issus du F3E sur l'élaboration de la stratégie est évaluée en moyenne à 4,4/10, témoignant d'effets perceptibles dès les premières années.

Comment l'analyse de l'action vient-elle nourrir la décision ?

Les principaux mécanismes identifiés sont :

Le **processus d'accompagnement des études** invite à une mise à distance de la pratique au profit d'un questionnement partagé sur le sens de l'action et les choix opérés. Cette réflexivité collective permet de faire émerger des enjeux plus stratégiques.

Les activités **pair-à-pair** et **les restitutions collectives d'études** favorisent la comparaison et la mise en discussion des expériences. Cette « confrontation » inter-organisationnelle permet un décentrement propice aux questionnement et repositionnement stratégiques.

Le programme d'**innovation-expérimentation** fait la preuve par la pratique. L'observation directe d'effets et l'objectivation des résultats rendent les apprentissages suffisamment crédibles pour être réinvestis dans la décision.

La **transversalisation** des **approches orientées changement** et de l'approche **genre** contribue à la construction et la diffusion de cadres de référence communs et normalisent leur usage, y inclus dans les arbitrages.

Comment le F3E crée les conditions pour que ces mécanismes d'appropriation opèrent ?

Le F3E soutient l'utilisation par :

La **posture de questionnement** qui invite les organisations à se « décoller du faire » pour interroger les finalités, les choix et les effets de l'action.

L'objectivation, en mobilisant des méthodologies robustes, des données fiables et une analyse structurée, qui permettent de dépasser les impressions et d'alimenter la prise de recul.

La **mise en débat** collective des enseignements, au sein des organisations, avec les partenaires et entre elles.

UNE INTÉGRATION PROGRESSIVE DE L'APPROCHE GENRE.



L'essentiel à retenir

L'approche genre progresse au sein des pratiques d'apprentissage, avec des niveaux d'appropriation différenciés selon les organisations. Plus aucune organisation ne se dit aveugle au genre.

Les organisations soulignent le rôle du F3E comme espace d'accompagnement et de sécurisation sur un sujet complexe et structurant.

Effet prépondérant

Innovation méthodologique et transformation de posture.

Données clés

20%

20 % des membres ont bénéficié d'une étude « genre ».

35%

Chez les nouveaux membres (adhésion 2023-2025), 35 % déclarent avoir développé ou renforcé l'approche genre depuis leur adhésion au F3E, alors que ce n'est pas leur motif premier d'adhésion.

82%

82 % des membres notent une progression dans leur prise en compte du genre dans leurs activités.

Comment l'approche genre s'intègre-t-elle progressivement ?

Les principaux mécanismes identifiés sont :

L'**incubation collective** qui crée un cadre commun de compréhension et réduit l'effet de nouveauté ou d'externalité du sujet.

La **réflexivité accompagnée**, lors des études notamment, qui permettent une prise de conscience progressive des biais, angles morts et effets différenciés des actions.

L'**évolution du regard professionnel**, favorisé par la transversalisation, où le genre devient une grille de lecture intégrée aux routines plutôt qu'un objet à part.

L'**accompagnement sécurisé** et l'**ancrage** par l'outil pour expérimenter concrètement, passer de la théorie à la pratique.

L'apprentissage par l'**exemple des pairs** qui éclaire des pratiques concrètes et inspire.

Comment le F3E crée les conditions pour que ces mécanismes d'appropriation opèrent ?

Le F3E soutient l'utilisation par :

La **médiation sur les concepts** en explicitant ce qu'ils recouvrent.

La **mise à l'agenda** et la **légitimation** du genre comme une dimension professionnelle du secteur, sans l'imposer comme norme unique.

L'**adaptation** de ses appuis aux niveaux de maturité, en intervenant tantôt sur la sensibilisation, tantôt sur l'opérationnalisation ou la posture professionnelle.

L'**accompagnement sécurisé** à l'expérimentation opérationnelle.

La proposition de **repères partagés** (conceptuels, méthodologiques, outils) qui servent de boussole, de points d'appui communs.

UNE APPROPRIATION SITUÉE DES APPROCHES ORIENTÉES CHANGEMENT (AOC).



L'essentiel à retenir

Les AOC sont largement identifiées au F3E et la contribution du F3E à leur diffusion est reconnue.

Au-delà d'un renforcement méthodologique, les approches orientées changement accompagnées par le F3E favorisent une évolution des cadres de pensée et des postures.

Les AOC sont appropriées par adaptation aux réalités des organisations et par hybridation avec leurs pratiques existantes.

Effet prépondérant

Innovation conceptuelle.

Données clés

65%

65 % des personnes impliquées dans le programme PACS 2 déclarent avoir mis en œuvre ou transmis les AOC ; 100 % se sentent capables de les partager, diffuser et transmettre.

3/4

Près des 3/4 des participant·es à la CP AOC (2023-2024) déclarent s'être inspiré·es des pratiques de leurs pairs pour mettre en œuvre les démarches.

Comment les approches orientées changement s'intègrent-elles aux pratiques des membres ?

Les principaux mécanismes identifiés sont :

Les **études** peuvent jouer un rôle d'initiation en introduisant les AOC dans le vocabulaire, les cadres de réflexion et les pratiques, notamment par l'intermédiaire des consultant-es.

Le programme d'**innovation-expérimentation** soutient l'appropriation par la mise en situation, la réflexivité accompagnée, la légitimation collective et la reformulation dans un langage propre.

Ce mécanisme est renforcé par une logique de formation de formateur-rices, visant l'essaimage des méthodologies et la transmission des capacités acquises au-delà des personnes directement impliquées.

Les **communautés de pratique** favorisent l'apprentissage et la légitimation par les pairs, via le partage d'expériences et les productions collectives.

Les **formations** et les **outils** mis à disposition par le F3E permettent de passer de la théorie à la pratique.

L'appropriation se fait par la mise en œuvre opérationnelle.

Comment le F3E crée les conditions pour que ces mécanismes d'appropriation opèrent ?

Le F3E soutient l'utilisation par :

Un effort constant d'**accessibilité des ressources** (formations refondues, fiches pratiques) et une articulation constante entre théorie et pratique.

Une **méthodologie d'expérimentation** reposant sur le test, l'itération et le droit à l'erreur.

La structuration d'un **écosystème favorable** en mobilisant des consultant-es susceptibles d'adopter ces approches dans la conduite de leur mission et promouvant, auprès des partenaires techniques et financiers, la compatibilité des cadres de financement de projets/programmes et des AOC.

Pour résumer :

Les effets du F3E sur ses membres s'inscrivent dans des trajectoires d'apprentissage organisationnelles, souvent progressives et non linéaires, qui se construisent sur le temps long.

Les effets du F3E ne se résument pas à des résultats immédiats : ils s'inscrivent dans des trajectoires d'apprentissage progressives, différenciées et durables, au service du changement.

Les effets du F3E sur le secteur

Une professionnalisation du secteur par la diffusion de référentiels communs.

Le F3E accompagne la professionnalisation du secteur et la diffusion de référentiels communs.

Les ressources F3E sont largement partagées dans les réseaux, contribuant à un effet de renforcement collectif.

Donnée clé

50%

Plus de 50 % des personnes interrogées dans le cadre des entretiens « membres » déclarent utiliser et apprécier les ressources.

Le F3E, un label de qualité pour les membres et un partenaire stratégique reconnu pour les pouvoirs publics.

Les partenaires institutionnels, particulièrement l'Agence Française de Développement (AFD), considèrent le F3E comme un « garant de la qualité » des démarches portées par les OSC. Les études accompagnées par le F3E et leurs recommandations deviennent une base de dialogue entre le membre et le partenaire technique et financier.

Une relation plus « dialogique », structurante, équilibrée s'est construite entre le F3E et l'AFD aboutissant à des avancées notables en termes de reconnaissance des approches promues par le F3E. Ainsi, l'AFD encourage explicitement le recours aux AOC dans son guide méthodologique de l'AFD destiné aux projets OSC publié en 2024.

Les relations avec les autres partenaires institutionnels sont plus ponctuelles et opérationnelles que stratégiques.

Le F3E, un acteur référence pour les consultant·es

- Le F3E est reconnu comme innovant à deux niveaux : dans sa prise en main d'enjeux nouveaux qu'il éclaire et rend accessibles et opérationnels ;
- dans les modalités de travail qu'il propose aux membres (et non-membres).

La valeur ajoutée du F3E

Les membres et le secteur reconnaissent au F3E une contribution spécifique de plusieurs natures.

Miroir réflexif

Le F3E apparaît comme un facilitateur de la réflexivité à la fois :

- individuelle (les individus participant aux activités prennent du recul sur leurs pratiques) ;
- organisationnelle (certaines organisations revoient leurs modes de fonctionnement, clarifient leur stratégie)
- et sectorielle en interrogeant la contribution de l'action au changement social.

Espace d'actualisation, d'anticipation et d'innovation

Le F3E est reconnu comme innovant à deux niveaux :

- dans sa prise en main d'enjeux nouveaux qu'il éclaire et rend accessibles et opérationnels ;
- dans les modalités de travail qu'il propose aux membres (et non-membres).

Accompagnateur à la prise en main de dispositifs pour une autonomisation progressive

Le F3E permet de faire et d'apprendre en faisant vers une autonomisation progressive dans la conduite des démarches d'analyse de l'action.

Une valeur ajoutée relationnelle et collective du F3E pour des effets structurels et stratégiques

La logique de pair-à-pair est reconnue, appréciée, voire s'institutionnalise.

Elle contribue à déplacer la nature de la reconnaissance du F3E depuis son rôle d'accompagnateur méthodologique vers un rôle stratégique et identitaire.

Le sentiment d'appartenance à une communauté d'apprentissage s'accroît et se modifie. De plus en plus de membres reconnaissent la dimension transformative de l'apprentissage et sa participation au changement.

Levier de légitimation

Le F3E donne un cadre, un langage et une crédibilité pour « oser expérimenter » des approches moins classiques ou sensibles.

Reconnu par les partenaires institutionnels comme un garant de la qualité des démarches, le F3E devient un « label de crédibilité » qui légitime les projets et les membres qui les portent.

Cette légitimation n'est pas seulement externe, elle est également interne aux organisations.

Synthèse de la contribution des différentes activités aux effets et mécanismes d'appropriation

La trajectoire d'apprentissage n'est pas linéaire. Une même organisation peut avoir atteint un niveau « transformatif » sur une dimension tout en étant à un niveau « perceptible » sur une autre dimension.

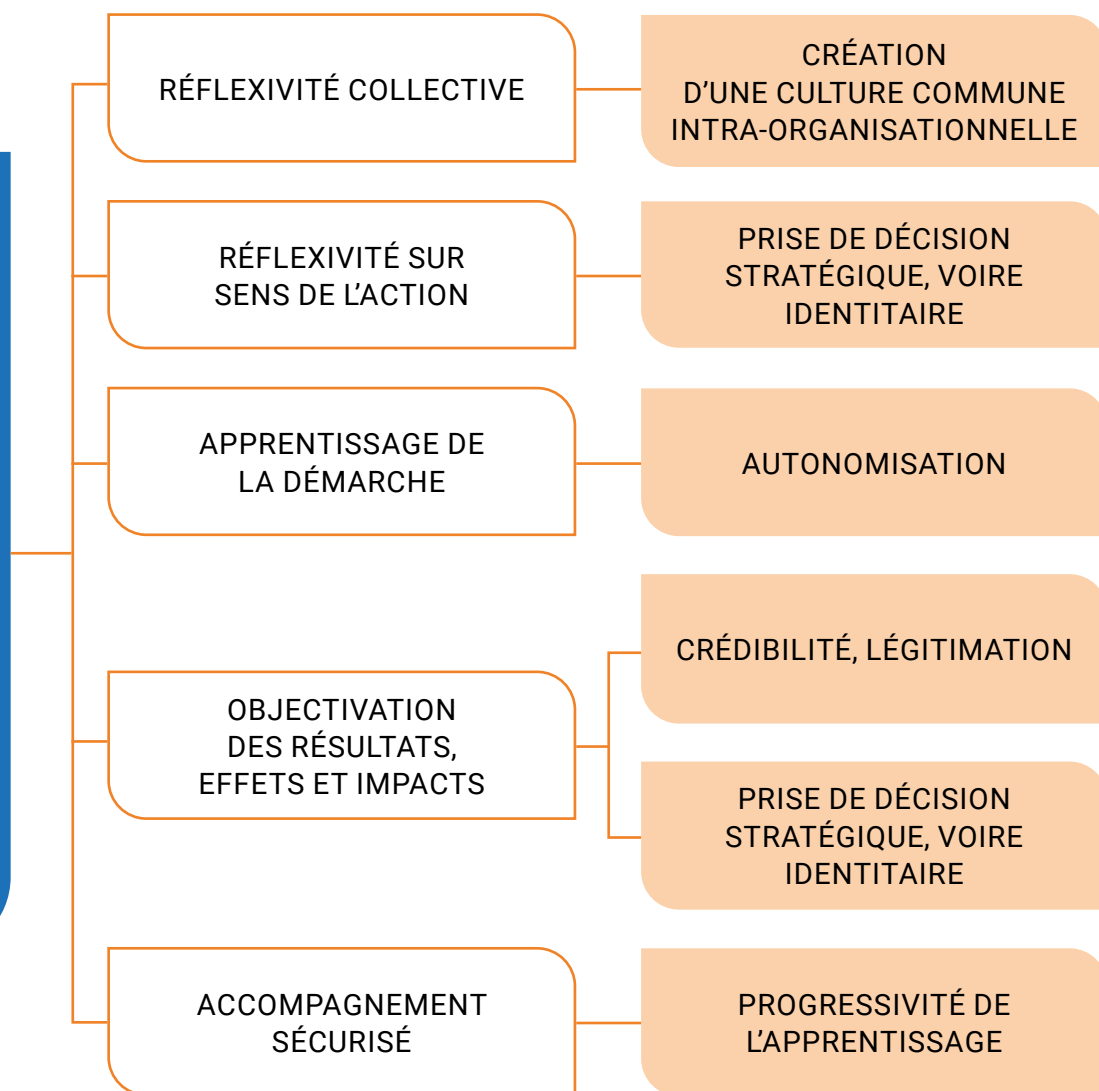
Le F3E propose une pluralité d'activités à ses membres pour qu'ils composent leurs trajectoires d'apprentissage.

Pour chaque dimension, plusieurs mécanismes d'appropriation sont identifiables, confirmant que le mix d'activités et les expositions multiples avec des entrées différentes pour aborder une même démarche ou un même sujet jouent à plein dans la montée en puissance de l'analyse de l'action et des différentes approches proposées par le F3E.

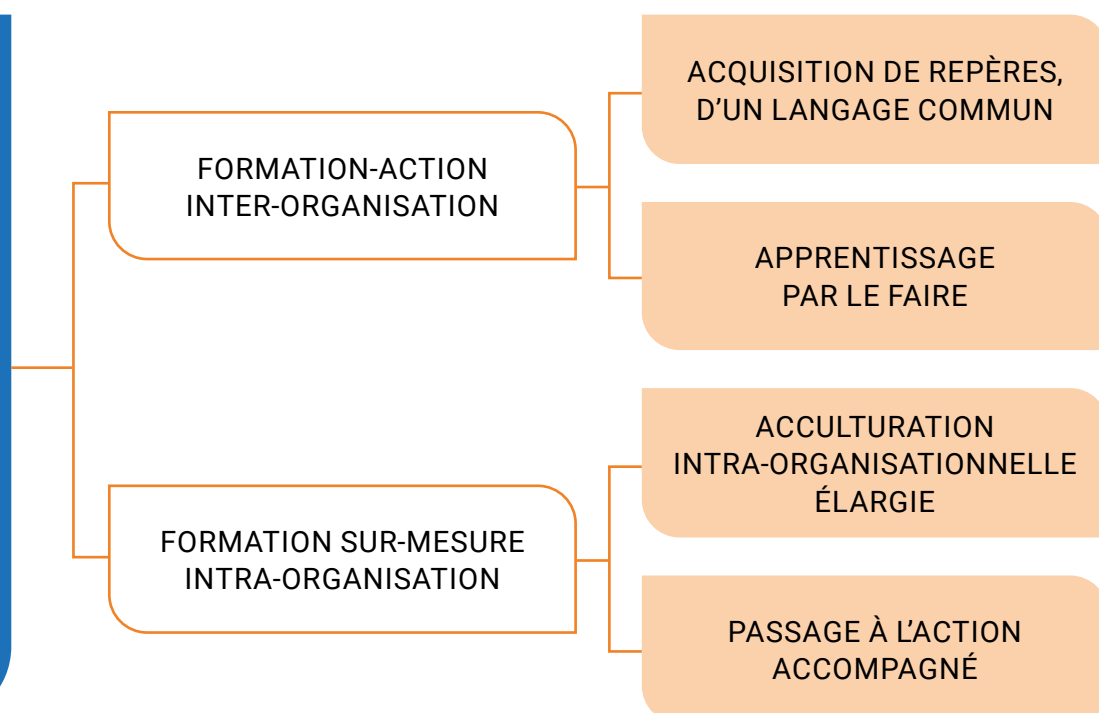
Nous résumons ici les principaux mécanismes associés à chaque type d'activités.

Cette contribution différenciée permet de répondre à la diversité des besoins, des niveaux de maturité et des temporalités propres aux membres. Ainsi, la pertinence de l'action du F3E tient à sa capacité à proposer un ensemble cohérent d'activités qui, articulées entre elles, accompagnent des trajectoires d'apprentissage progressives et adaptées, plutôt qu'à produire des effets homogènes et immédiats à partir d'un format unique.

ETUDES ACCOMPAGNÉES



FORMATION



COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE

DÉCOUVERTE

ACQUISITION DE REPÈRES,
D'UN LANGAGE COMMUN

APPRENTISSAGE
PAR ET AVEC LES PAIRS

INSPIRATION

CO-DÉVELOPPEMENT

EXPÉRIMENTATION- INNOVATION

APPRENTISSAGE
PAR LA MISE EN
SITUATION RÉELLE,
L'EXPÉRIENCE VÉCUE

RÉFLEXIVITÉ
ACCOMPAGNÉE /
REFORMULATION

LÉGITIMATION
COLLECTIVE

RESSOURCES ET ÉVÉNEMENTS

DIFFUSION
DE CADRES
DE RÉFÉRENCE
COMMUNS

VALEUR AJOUTÉE
RELATIONNELLE

ANCRAGE PAR
L'OUTIL

Recommandations

RECOMMANDATIONS POUR LE DISPOSITIF DE SUIVI-ÉVALUATION

Les recommandations relatives au dispositif de suivi-évaluation visent à mieux :

Suivre les trajectoires d'apprentissage des membres dans la durée (y inclus les effets différés).

Distinguer cette contribution de celles d'autres facteurs.

Capturer les effets du pair-à-pair.

Comprendre la contribution des activités proposées à ces trajectoires.

Documenter la mise en action interne aux organisations.

Mitiger la problématique de comparaison entre populations instables entre les différents exercices évaluatifs.

Cette évolution reposerait sur :

Le recentrage sur un **mécanisme de collecte** : les entretiens membres.

La **redéfinition de l'échantillonnage** : augmentation de la taille de la population suivie annuellement et distinction entre population suivie de manière longitudinale et population suivie ponctuellement.

La **révision de la grille de questionnement** distinguant un tronc commun axé sur les trajectoires globales d'apprentissage et des modules à tiroir en fonction des activités suivies.

RECOMMANDATIONS POUR LE RENFORCEMENT DE L'APPROPRIATION DES DÉMARCHES ET APPROCHES

Nos recommandations viennent compléter des recommandations faites dans divers exercices évaluatifs mobilisés dans le cadre de cette revue triennale.

Co-construire l'outillage :

l'implication des membres dans une construction itérative et collective des outils, à partir d'essais-erreurs, contribue à leur appropriation.

Consolider l'articulation entre accompagnement et institutionnalisation en :

- outillant le transfert interne,
- explicitant le passage entre enseignements de l'analyse de l'action et prise de décision,
- proposant une grille d'auto-positionnement permettant aux organisations de mesurer leur maturité en tant qu'organisation apprenante.

Appuyer le reversement des recommandations d'études dans la prise de décision en :

- encourageant les membres à produire un plan d'application des recommandations ;
- mettant en place un « suivi léger » à 6 ou 12 mois, centré sur la diffusion des résultats de l'étude et sur la mise en œuvre de ce plan d'application ;
- prévoyant un mini-budget d'appui méthodologique post-étude (coaching, atelier interne, webinaire de retour d'expérience).

Approche genre : renforcer l'entrée par les pratiques.

Il s'agirait de continuer à multiplier les portes d'entrée opérationnelles, centrées sur les pratiques, les méthodes et les effets recherchés, pour outiller la diversité des contextes d'action.

Approches orientées changement : créer un maillon entre l'acculturation large et l'expérimentation sur le temps long.


Il s'agirait de créer un dispositif intermédiaire entre formation et programme d'innovation-expérimentation pour soutenir l'engagement dans une première mise en pratique concrète.

Annexe


Liste des documents consultables

Comme précisé à la page 6 de la présente synthèse, la documentation mobilisée comprend, parmi d'autres sources, des rapports évaluatifs et transversaux produits dans la période 2023-2025. Une partie de ces rapports est accessible en ligne aux liens indiqués ci-dessous.




F3E – Autoévaluation accompagnée par Eval4Change
– Les effets du F3E - Rapport final – 2022. 




F3E – Autoévaluation accompagnée par Eval4Change
– Les effets du F3E - Synthèse – 2022. 




F3E - Etude accompagnée par D. Sexton – Le membership
du F3E en 2023 – Synthèse – 2024. 




F3E – Etude réalisée par V. Kremer Morgante & D. Ouedraogo – Apprendre
sur le genre – Effets et leviers pour des études genre transformatives
– Les collections du F3E – Revue transversale – 2024. 



F3E et Coordination Sud – Etude réalisée par Artemis Information
Management S.A. – Genre et solidarité internationale – Evolution
des approches au sein des organisations françaises – 2025. 



Kayros – M. Vielajus & J.-M. Bonis Charancle - Evaluation stratégique
du F3E (2017-2025) – rapport d'évaluation – 2024. 



Consultez le rapport complet
F3E - Auto-évaluation
accompagnée par Stéphanie Cabantous -
Les effets du F3E- Rapport final - 2026. 



Le F3E : un réseau apprenant pour l'amélioration de la qualité et de l'impact de l'action

Né en 1994, le F3E est un réseau unique d'acteurs et actrices de la solidarité et de la coopération internationale. Réseau multi-acteur-trice-s, il rassemble plus de 100 organisations françaises membres : ONG, collectivités territoriales, réseaux, fondations. Il accompagne l'amélioration de l'impact des actions de changement social en s'appuyant sur le renforcement méthodologique de ses membres et du secteur. Pour cela, le F3E développe des activités utiles à l'analyse et au partage de pratiques : études, communautés de pratiques, formations-actions, rencontres du réseau, productions de ressources et de

recherche-action sur diverses méthodologies et thématiques. Il contribue ainsi à l'agilité des organisations et aux débats stratégiques dans un environnement complexe et mouvant. L'action du F3E se fonde sur quatre modalités d'intervention clés : l'intelligence collective, l'apprentissage entre pairs, le recours à la consultance externe et l'accompagnement « sur mesure » pour faciliter le passage à l'action.

F3E

17, rue de Châteaudun
75009 Paris · France
T : 33 (0)1 44 83 03 55

www.reseauf3e.org

Avec le soutien de :

