

ÉLÉMENTS ISSUS DES TABLES THÉMATIQUES DE L'ATELIER DU 13 FÉVRIER 2020

Dans le cadre de l'appui de South Research

3 mars 2020

1 Diversité dans le réseau: on y retrouve des organisations grandes et spécialisées, des petites organisations du 4^{ième} pilier, Actiris, ... : toutes ces organisations ont des attentes différentes

- La diversité est une force du réseau mais elle doit être bien gérée
- Comment mieux prendre en considération toutes ces attentes ?
 - Diversification de l'offre : sensibiliser, informer, échanger: pour de grands groupes, des façons de travailler adaptées (p.ex. les weekends pour les organisations du 4^{ième} pilier), ...
 - Les conférences sont clairement appréciées
 - Des groupes de travail avec des objectifs clairs et ambitieux pour plus de profondeur, et le travail de plaidoyer avec davantage d'engagement de la part des membres (= mandatés par leurs organisations)
 - Investir plus dans la communication envers les membres
- Plus d'articulation avec l'enseignement belge (comme eNSPIRED en Flandre, certains programmes en Wallonie et à Bruxelles)

2 Le rôle du Secrétariat:

- Communication envers les membres et vers l'extérieur
- Sensibiliser et organiser des événements plutôt grands
- Capter les signaux des membres et d'autres acteurs (quelles thématiques creuser davantage, quels besoins pour le plaidoyer)
- Appuyer les facilitateurs des Groupes de projet
- Appuyer la coordination :
 - Stagiaires
 - Experts junior

3 Renforcer les Groupes de projet

- Clarifier les mandats et objectifs de chaque Groupe de travail (si possible ambitieux et certainement motivant pour pousser les/certains membres à participer)
- Les participants doivent être mandatés pour les Groupes de travail et doivent apporter de l'expertise
- Besoin d'un facilitateur qui anime les groupes, les prépare, fait le rapportage : besoin de moyens pour ceci
- Des moyens pour impliquer des externes, élargir l'horizon
- Comment lieux utiliser la connaissance des universités, la vulgariser ?
- Important de communiquer sur les résultats des Groupes de travail
- Comment faire entrer l'expertise du Sud ?

4 Plaidoyer (lobby et advocacy):

- Tendances: les petits membres n'y attachent pas beaucoup d'importance, les grands membres y attachent de l'importance (on y trouve un winwin). C'est un exemple des points forts et faibles de la diversité.
- Manque de moyens pour renforcer Educaid.be en termes de capacités de plaidoyer ; d'où l'importance d'un réel engagement de la part des membres en termes notamment de temps (les participants doivent être mandatés par leurs organisations).
- Il n'y a pas de stratégie ni de plan de plaidoyer. Ceci doit être développé, c'est une priorité importante.
- L'existence d'une stratégie plaidoyer pourra pousser les/certains membres à renforcer leur appui au réseau. Certains membres demandent à être formés en termes de plaidoyer. S'ils sont formés, ils pourraient être prêts à assumer un rôle plus important dans le plaidoyer du réseau.
 - Former tous les membres du Groupe de travail ? Ou juste certains membres ? Ou élargir ?
 - Les stratégies de plaidoyer doivent être inclusives, portées par le groupe
- Travailler l'identité et la vision d'Educaid.be, celles-ci ne sont pas suffisamment explicites (phrases entendues durant l'atelier : "il faut trancher" en "qu'est-ce qu'on défend réellement?")
- Renforcer et élargir les alliances, p.ex.:
 - Avec des acteurs issus du secteur belge de l'enseignement
 - Renforcer les alliances avec les organisations qui travaillent les ODD et participer à leurs activités comme European Semester – shadow report sur les ODD)
 - Travailler avec des organisations qui travaillent le genre, le climat, la santé
- Ouvrir davantage les rôles des membres ? Chaque membre a ses spécificités, ses contacts, ses réseaux, et peut donc contribuer à la stratégie de plaidoyer.
 - Faire un mapping des profils des membres
 - Utiliser ce mapping dans la stratégie de plaidoyer