

# Plan de mise en œuvre Bénévolat et Jeunesse



STRATÉGIE CRS  
2030



Croix-Rouge suisse



# Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Table des illustrations</b>   | <b>4</b>  |
| <b>Liste des abréviations</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Synthèse</b>  | <b>7</b>  |
| <b>1. Introduction</b>   | <b>9</b>  |
| 1.1. Structuration du plan de mise en œuvre  | 9         |
| 1.2. Groupes cibles concernés par le PMO B et J                                    | 10        |
| 1.3. Calendrier  | 12        |
| 1.4. Recoupements plan de mise en œuvre/<br>mandats des Centres de compétences     | 13        |
| <b>2. Limites thématiques</b>  | <b>14</b> |
| 2.1. Bénévoles de plus de 60 ans   | 14        |
| 2.2. Lobbying et plaidoyer   | 14        |
| 2.3. Volontariat d'entreprise et collaboration<br>avec les partenaires économiques | 15        |
| <b>3. Intérêt pour les organisations de la CRS</b>                                 | <b>16</b> |
| <b>4. Plan de mise en œuvre: domaines d'action,<br/>objectifs, mesures</b>         | <b>18</b> |
| <b>5. Logique d'efficacité</b>   | <b>22</b> |
| <b>6. Organisation du projet</b>   | <b>25</b> |
| <b>7. Annexes</b>  | <b>29</b> |
| Glossaire  | 29        |

## Impressum

### Croix-Rouge suisse

Rainmattstrasse 10  
CH-3001 Berne  
Téléphone 058 400 41 11  
info@redcross.ch

Adopté par le Conseil Croix-Rouge le 26.1.2023

**Production:** Croix-Rouge suisse (CRS), Berne

**Layout:** graphic-print (CRS)

Validité 2023–2025

## Table des illustrations

|   |    |
|---|----|
| Illustration 1: Groupes cibles du plan de mise en œuvre                             | 11 |
| Illustration 2: Calendrier  | 12 |
| Illustration 3: Intérêt du plan de mise en œuvre pour les différents publics cibles | 17 |
| Illustration 4: Logique d'efficacité du plan de mise en œuvre Bénévolat et Jeunesse | 23 |
| Illustration 5: Organisation du projet  | 28 |
| Tableau 1: Objectifs et mesures du plan de mise en œuvre                            | 18 |

## Liste des abréviations

|               |   |
|---------------|---|
| Bén.          | Bénévoles   |
| CR            | Croix-Rouge   |
| CRM           | Customer Relationship Management (outil numérique de gestion de la relation client)   |
| CRS           | Croix-Rouge suisse (englobe l'ensemble des organisations de la Croix-Rouge suisse et le Siège CRS)  |
| FICR et       | Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge du Croissant-Rouge   |
| GE B          | Groupe d'experts Bénévolat  |
| GE J          | Groupes d'experts Jeunesse  |
| Org.de la CRS | Organisations de la Croix-Rouge suisse (englobent l'ensemble des associations cantonales de la Croix-Rouge, des organisations de sauvetage de la Croix-Rouge et des institutions de la Croix-Rouge) |
| PMO           | Plan de mise en œuvre   |
| PMO B et J    | Plan de mise en œuvre Bénévolat et Jeunesse   |
| Siège CRS     | Siège de la Croix-Rouge suisse  |
| T1-4          | Trimestre 1–4   |
| YLF           | Young Leaders Forum   |

Un glossaire est disponible à l'annexe 7

## Synthèse

Concrétisant les objectifs stratégiques de la Stratégie 2030 de la CRS et leur mise en œuvre pour les thèmes du bénévolat, y compris l'engagement des adolescents et des jeunes adultes, le plan de mise en œuvre Bénévolat et Jeunesse a été élaboré dans le cadre d'un processus participatif et sous la direction du GE B, du GE J et du YLF. Au total, onze associations cantonales de la CR et trois organisations de sauvetage de la CR sont représentées au sein de ces trois groupes par des collaborateurs ou des bénévoles. Le plan de mise en œuvre s'adresse aux associations cantonales de la CR, aux organisations de sauvetage de la CR, au Service de transfusion sanguine de la CRS Suisse et au Siège CRS.

Le cœur du plan de mise en œuvre est constitué de six objectifs et de seize mesures relevant des trois domaines d'action «Aménagement de l'engagement bénévole», «Collaboration interne à la CRS» et «Numérisation dans la gestion du bénévolat» (voir chapitre 4). Une logique d'efficacité sous-jacente montre le mode de fonctionnement du plan de mise en œuvre et les effets des diverses mesures (voir chapitre 5), notamment au niveau des bénévoles et des collaborateurs ainsi que des bénéficiaires des différents services. Le bénévolat est une ressource centrale qu'il convient de préserver.

Pour la mise en œuvre, une organisation de projet décentralisée est prévue, dans laquelle 4 à 6 collaborateurs et/ou bénévoles d'organisations de la CR assument une fonction de leader et sont responsables de la mise en œuvre de 2 à 3 mesures (chapitre 6). Ces personnes sont soutenues par d'autres collaboratrices et collaborateurs ou bénévoles des organisations de la CRS, qui assument un rôle de collaborateur de projet. Ainsi, la mise en œuvre des différentes mesures se fait au sein d'équipes de projet autonomes, lesquelles bénéficient de l'appui des Centres de compétences Bénévolat et Jeunesse du Siège de la CRS.

La responsabilité globale de la mise en œuvre des mesures incombe aux groupes d'experts Bénévolat et Jeunesse ainsi qu'au YLF.

# 1. Introduction

Le plan de mise en œuvre Bénévolat et jeunesse (PMO B et J) concrétise les objectifs stratégiques de la Stratégie 2030 de la CRS et leur mise en œuvre dans les domaines du bénévolat et de la jeunesse (B et J). Ces deux thématiques font partie des grands axes définis par la Stratégie 2030 pour l'action à mener dans les trois champs d'action «Recherche, sauvetage et aide en cas de catastrophe», «Santé et soutien au quotidien» ainsi qu'«Intégration et migration».

Le PMO B et J définit des domaines d'action, des objectifs et des mesures pour la période stratégique à l'horizon 2030 et fixe l'évolution visée pour les organisations et le Siège de la CRS. Document conjoint des associations cantonales de la Croix-Rouge, des organisations de sauvetage de la Croix-Rouge, de la Transfusion sanguine et du Siège CRS, il est le fruit d'un processus participatif. Le groupe d'experts Bénévolat (GE B), le groupe d'experts Jeunesse (GE J) et le Young Leaders Forum (YLF) ont joué un rôle déterminant dans son élaboration. Dans les trois groupes, onze associations cantonales et trois organisations de sauvetage de la CR sont en tout représentées par des collaborateurs ou des bénévoles, y compris des jeunes adultes. Les collaboratrices et collaborateurs des Centres de compétences Bénévolat et Jeunesse ont également apporté leur contribution en coordonnant et en accompagnant au plan administratif l'élaboration du PMO B et J. Les bénévoles des organisations de la CRS ont également été consultés.

## 1.1. Structuration du plan de mise en œuvre

Après un aperçu des groupes cibles, du calendrier du PMO B et J ainsi que des recoupements entre le PMO et les mandats des Centres de compétences Bénévolat et Jeunesse, est abordée au chapitre 2, qui traite des limites thématiques du présent document. Le chapitre 3 vise à présenter les avantages du plan pour les organisations de la CR. Le cœur du document est constitué par le chapitre 4, qui détaille les différentes mesures. Le chapitre 5 explique la logique d'efficacité qui a présidé à l'élaboration du PMO.

## 1.2. Groupes cibles concernés par le PMO B et J

Différents publics cibles sont concernés par la Stratégie 2030 de la CRS et par le plan de mise en œuvre B et J. Le plan de mise en œuvre lui-même vaut pour les organisations de la CRS ainsi que pour le Siège CRS. Il vise à concrétiser et à rendre modulables les objectifs de la CRS dans les domaines du bénévolat et de la jeunesse. Il sert de point de repère à l'action concrète au niveau opérationnel des collaboratrices et collaborateurs ainsi que des bénévoles des organisations de la CRS et du Siège. Si l'on considère les groupes cibles des différentes mesures – les bénéficiaires, les bénévoles et la CRS en tant qu'organisation –, on s'aperçoit qu'il existe de nombreuses zones de recoupement, comme le montre l'illustration 1. Ainsi, les mesures du PMO B et J portent sur différents domaines. Les publics cibles s'inscrivent dans un environnement (la société). Les changements au sein de la société et de ses sous-systèmes (politique, économie, technique, systèmes socioculturel et écologie) sont susceptibles d'avoir un impact direct ou indirect sur la CRS, les bénévoles et les bénéficiaires. Afin de pouvoir réagir à ces changements, le PMO B et J prévoit deux phases de mise en œuvre, comme expliqué ci-après.

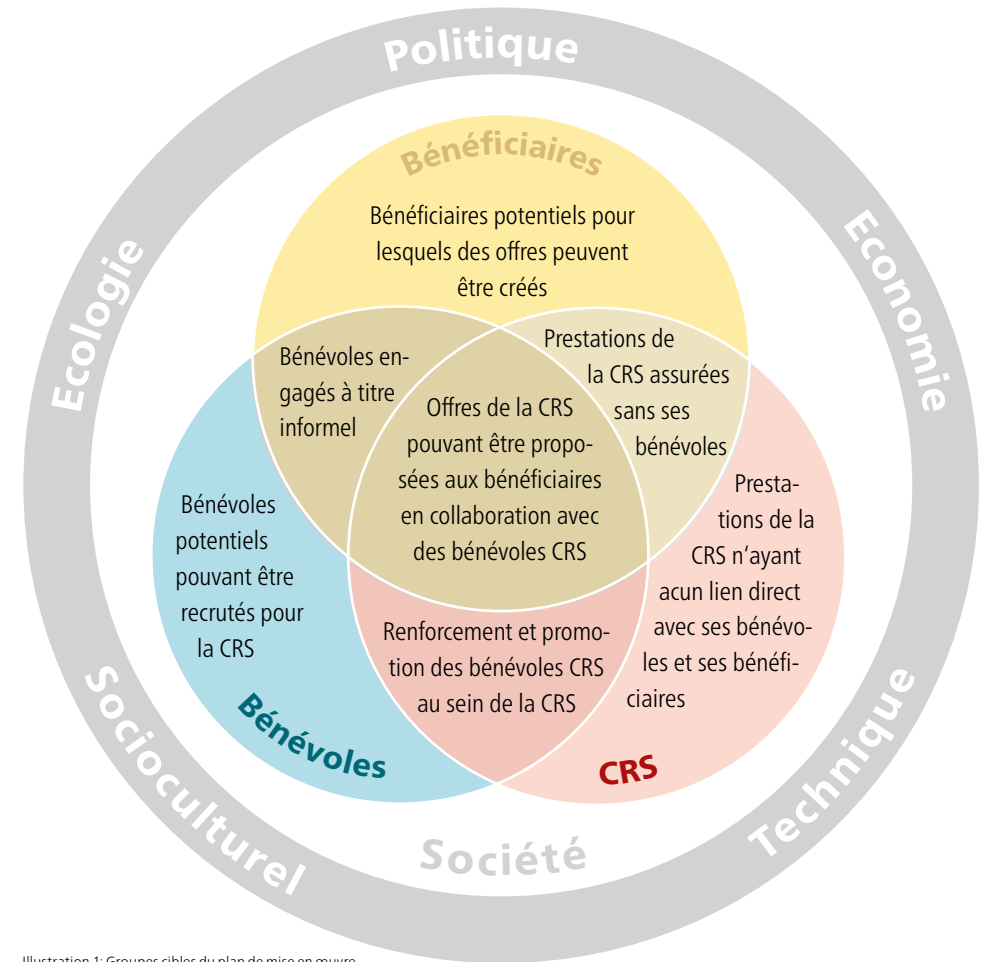


Illustration 1: Groupes cibles du plan de mise en œuvre

### 1.3. Calendrier

Comme le montre l'illustration 2, le PMO B et J divise la période stratégique en deux grandes phases. Le document présente le catalogue de mesures correspondant à la première phase, lesdites mesures devant être mises en œuvre d'ici fin 2025. Les mesures de la seconde phase seront élaborées en 2026, au terme de l'évaluation de la première phase et après la rédaction d'un rapport intermédiaire.

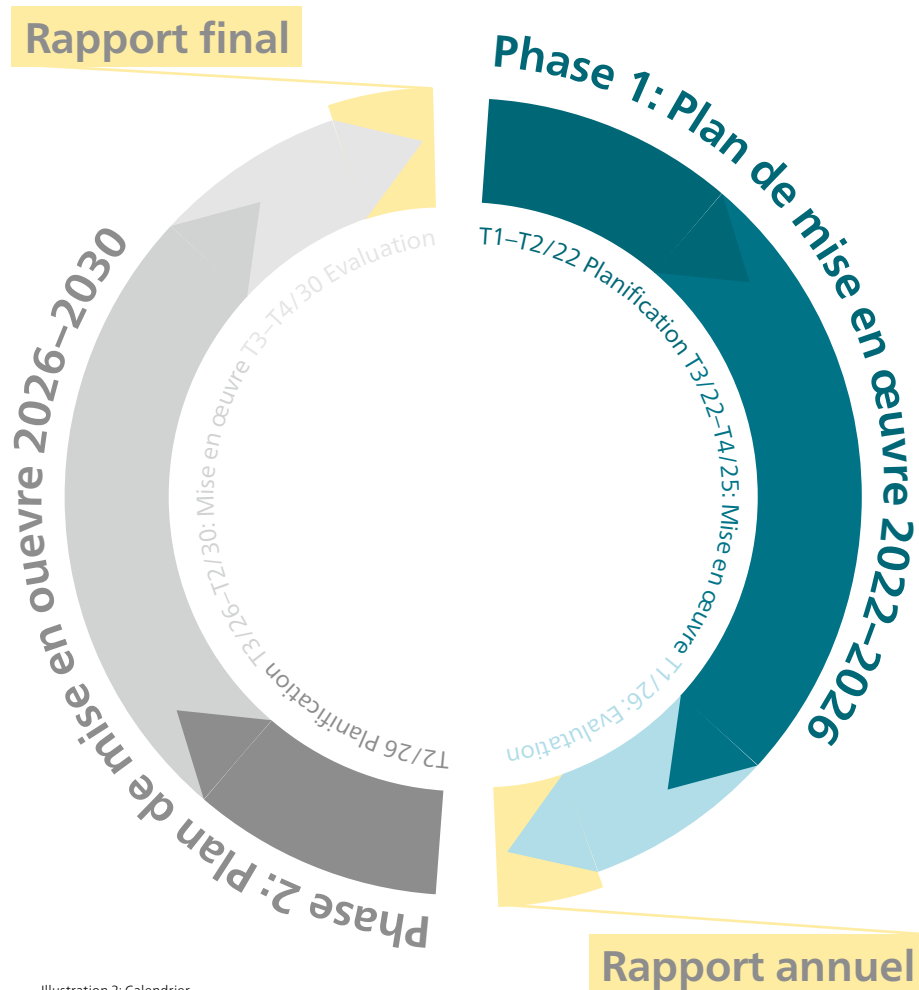


Illustration 2: Calendrier

### 1.4. Recouvrements plan de mise en œuvre/ mandats des Centres de compétences

Le PMO B et J définit des objectifs et mesures en vue de la concrétisation de la Stratégie 2030 de la CRS. Il est donc foncièrement distinct des mandats des Centres de compétences Bénévolat et Jeunesse au Siège CRS. Le plan de mise en œuvre doit être perçu comme un complément aux mandats des deux Centres de compétences. Il se peut qu'il y ait des recouvrements ou des potentiels de synergies.

Les Centres de compétences continuent de travailler à la réalisation de leurs mandats, parallèlement à la concrétisation du plan de mise en œuvre. Il s'agit ici notamment d'échanger avec d'autres Sociétés nationales de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge sur le thème de l'engagement bénévole ainsi que de promouvoir ensemble l'engagement bénévole dans le cadre de la Politique relative au volontariat de la FICR. Le Centre de compétences Bénévolat s'investit par exemple au sein de la Global Volunteering Alliance de la Fédération ou collabore avec le département Coopération internationale du Siège CRS pour promouvoir l'engagement bénévole au sein des Sociétés sœurs.

## 2. Limites thématiques

Le PMO est un document stratégique. L'élaboration des différentes mesures a donné lieu à la définition d'une orientation thématique prioritaire en vue de la réalisation des différents objectifs de la Stratégie 2030 de la CRS. De ce fait, certains groupes de personnes ou thèmes ont été mis entre parenthèses et ne sont (quasiment) pas mentionnés dans le PMO. Cela ne signifie pas que ces groupes de personnes ou sujets sont sans importance dans le travail quotidien. Cela signifie simplement que jusqu'à fin 2025, l'orientation stratégique prioritaire sera autre. Les groupes de personnes et les thèmes sont succinctement présentés ci-dessous.

### 2.1. Bénévoles de plus de 60 ans

Les statistiques montrent que dans bon nombre d'organisations de la CRS, une majeure partie des bénévoles ont plus de 60 ans. Cette catégorie de personnes représente donc pour la CRS une ressource essentielle qu'il s'agira à l'avenir de continuer à préserver et à entretenir. Il est également incontestable que, comme d'autres catégories d'âge, elle est concernée par de nombreuses mesures. Il n'en reste pas moins que l'accent stratégique prioritaire sera plutôt mis sur des catégories plus jeunes, statistiquement sous-représentées dans le travail bénévole de la CRS.

### 2.2. Lobbying et plaidoyer

La CRS attache de l'importance à l'exercice d'un travail d'influence politique visant à donner plus de reconnaissance à l'engagement bénévole, à la levée des barrières légales et à la promotion du sujet de manière générale. Indépendamment du PMO, les Centres de compétences Bénévolat et Jeunesse continueront, dans le cadre de leurs mandats, de s'engager en faveur de ces objectifs. Soulignons dans ce contexte les ressources et documents suivants: «Manifeste en faveur de la promotion nationale de l'engagement bénévole», «Bénévolat: argumentaire sur la communication et les affaires publiques» et «Bénévolat – Exigences politiques en matière d'affaires publiques».

### 2.3. Volontariat d'entreprise et collaboration avec les partenaires économiques

La coopération avec des partenaires économiques adaptés est une approche gagnant-gagnant. Cela d'autant plus qu'elle est le cadre, tant au Siège qu'au sein des organisations de la CRS, de missions de volontariat d'entreprise. Les engagements de ce type se poursuivront indépendamment du PMO. Le Centre de compétences Bénévolat maintiendra ses efforts pour exploiter au maximum les potentiels en la matière et sensibiliser les organisations de la CRS à cette possibilité.



### 3. Intérêt pour les organisations de la CRS

Le plan de mise en œuvre B et J a pour finalité la concrétisation de la Mission de la CRS. En d'autres termes, il s'agit de prévenir ou d'atténuer les souffrances humaines, de sauver des vies, de renforcer la santé et de promouvoir l'intégration. La Stratégie 2030 de la CRS définit le bénévolat et la jeunesse comme des ressources importantes en vue de la fourniture de prestations très diverses – ce qui n'a rien d'étonnant dans la mesure où les bénévoles constituent le cœur du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge.

Il sera donc essentiel au cours des années à venir de savoir préserver et renforcer ces ressources. Le plan de mise en œuvre B et J définit les grandes lignes à suivre dans cette optique et a valeur de point de repère pour la CRS dans le domaine du bénévolat et de la jeunesse. Les contenus du PMO B et J, en particulier les domaines d'action, les objectifs et les mesures ont été conçus par des représentants des groupes d'experts Bénévolat et Jeunesse et du YLF. La mise en œuvre des différentes mesures contribuera de manière essentielle à favoriser le recrutement de bénévoles, le renforcement de leur motivation et leur fidélisation. La formation des bénévoles doit permettre de garantir la qualité des prestations fournies, tandis que la diversification ciblée des engagements proposés a pour but d'attirer un public cible plus large – bénévoles comme bénéficiaires. En outre, la coopération entre les organisations les plus diverses de la CRS sera renforcée et les synergies dans le domaine du bénévolat et de la jeunesse seront plus exploitables encore qu'avant. L'illustration 3 montre ce qu'apportera le plan de mise en œuvre B et J aux différents publics cibles.



Illustration 3: Intérêt du plan de mise en œuvre pour les différents publics cibles

## 4. Plan de mise en œuvre: domaines d'action, objectifs, mesures

La mise en œuvre opérationnelle des différentes mesures offre une certaine marge de manœuvre. Les personnes des organisations de la CRS qui assument le leadership pour des mesures spécifiques jouent ici un rôle essentiel (voir le chapitre 6, Organisation du projet). Ces thématiques opérationnelles seront approfondies et concrétisées au cours de la mise en œuvre du PMO B et J. Le GE B, le GE J et le YLF ont volontairement renoncé à réduire le nombre des mesures ou à les hiérarchiser. L'idée est de laisser une certaine marge de manœuvre et plus de choix aux organisations de la CRS dans la mise en œuvre.

| Domaine d'action                        | Objectif  | Mesure  |
|---|---|---|
| 1. Aménagement de l'engagement bénévole | 1.1 Il existe dans les organisations de la CRS et pour toutes les catégories d'âge des possibilités d'engagement attrayantes.   | <p><b>1</b> De nouvelles missions ou des missions existantes sont créées ou adaptées pour les adultes avec enfants, qui peuvent être aménagées de façon souple par les adultes avec des enfants. Ainsi, le public cible des bénévoles potentiels entre 30 et 60 ans ainsi que leurs enfants est visé</p> <p><b>2</b> La création et le développement de la Croix-Rouge Jeunesse et/ou d'activités pour la jeunesse est soutenue au niveau régional, cantonal et national.</p> <p><b>3</b> Des processus sont élaborés pour aménager de façon proactive le passage des bénévoles des activités de jeunesse aux activités adultes. Afin de les encourager à poursuivre leur engagement.</p>   |
|   | 1.2 La jeunesse est représentée aux niveaux stratégiques dans les organisations de la CRS. La jeunesse est représentée aux niveaux stratégiques dans les organisations de la CRS.                 | <p><b>4</b> Afin d'éveiller l'intérêt des jeunes de moins de 35 ans aux fonctions honorifiques, les jeunes occupant des fonctions stratégiques (p. ex. Comité Jeunesse) sont préalablement consultés par le comité ou associés au travail en son sein pour les questions relatives aux prestations. Dans le processus de nomination à des fonctions honorifiques au sein d'organisations de la CRS, des jeunes de moins de 35 ans sont pressentis comme candidats potentiels.</p>   |
|   | 1.3 Des activités et des formes d'engagement existent pour fournir une première expérience du bénévolat autogéré <sup>1</sup> et pour promouvoir la participation des bénévoles et des bénévoles. | <p><b>5</b> Des programmes sont développés pour les personnes intéressées par les questions stratégiques ainsi que pour les nouveaux jeunes membres de comité. Cela contribue à développer les compétences et à rendre attractive la fonction honorifique auprès du jeune public et favorise l'acceptation de ce dernier par les personnes plus âgées investies d'une fonction honorifique.</p> <p><b>6</b> De nouvelles missions bénévoles sont créées ou des activités existantes adaptées afin de les mettre en œuvre dans un cadre collectif (avec plusieurs bénévoles et bénéficiaires) et/ou en mode projet (limitées dans le temps et assorties d'un objectif clair, début et fin, p. ex. liées à un événement). En mode projet, les bénévoles et bénéficiaires sont impliqués le plus rapidement possible, dès l'analyse des besoins et/ou le développement de l'idée. En résultent ainsi de nouveaux domaines d'activités en mode projet pour les bénévoles et de nouvelles offres pour les bénéficiaires.</p> <p><b>7</b> Les initiatives des bénévoles qui souhaitent créer des canaux de médias sociaux ou une communauté en ligne sont encouragées et soutenues aux niveaux local/cantonal et national.</p> <p><b>8</b> L'engagement bénévole autogéré est testé dans le cadre de projets pilotes. Les marges de manœuvre nécessaires sont créées en réduisant au minimum les structures formalisées (bureaucratie, normalisation) dans les projets pilotes autogérés et en instaurant une culture de la confiance et de l'erreur. Dans le cadre de projets pilotes, l'expérience des formes d'engagement autogérées peut être recueillie et partagée avec d'autres organisations de la CRS.</p> <p><b>9</b> Afin de soutenir les formes de bénévolat autogérées, le projet pilote concera, un «laboratoire d'idées» dans le cadre duquel les bénévoles et les bénéficiaires pourront développer des idées pour de nouveaux projets ainsi que recevoir des ressources financières, un soutien administratif et des conseils en vue de la mise en œuvre de leur idée de projet.</p> |

<sup>1</sup> L'engagement autogéré implique des hiérarchies plates et de nouvelles méthodes de collaboration. Les bénévoles assument une plus grande responsabilité individuelle, s'organisent eux-mêmes en équipes et prennent des décisions conjointes.

| Domaine d'action                  | Objectif  | Mesure  |
|-----------------------------------|---|---|
| 2. Collaboration interne à la CRS | 2.1 La mobilité des bénévoles entre différentes activités d'une organisation membre ainsi qu'entre les organisations membres de la CRS est assurée.   | <p><b>10</b> Les bénévoles engagés sont régulièrement informés par leur organisation des activités existantes et/ou nouvelles. Dans le même temps, les organisations de la CRS informent les organisations CRS géographiquement voisines (associations cantonales ainsi qu'organisations de sauvetage) des possibilités d'engagement existantes ou créées. Cela favorise la mobilité des bénévoles entre les domaines d'activités au sein de l'organisation et entre les organisations de la CRS, puisqu'ils peuvent également s'engager auprès d'autres organisations de la CRS.</p> <p><b>11</b> Les bénévoles ont accès à un récapitulatif en ligne des missions de toutes les organisations de la CRS.</p> <p><b>12</b> Les offres de formation pour bénévoles de chaque organisation de la CRS sont ouvertes aux bénévoles de toutes les autres organisations de la CRS.</p> <p><b>13</b> Des projets pilotes impliquant différentes organisations de la CRS et des bénévoles d'une ou plusieurs régions sont lancés, promus et soutenus aux niveaux local, cantonal ou national (par exemple, Life Skills).</p> <p><b>14</b> Une plateforme d'échange est créée au niveau national qui permet à toutes les personnes intéressées (collaborateurs et bénévoles) d'échanger des documents opérationnels ou stratégiques sur le bénévolat et les activités de jeunesse et de discuter de diverses questions.</p> |
|                                   | 2.2 Il existe des dispositifs d'échange aux niveaux régional et national pour les collaborateurs rémunérés ou les bénévoles afin de créer un climat de coopération et favoriser les synergies dans le domaine de l'engagement bénévole. | <p><b>15</b> Un dispositif CRM (gestion de la relation client) est introduit par le Siège de la CRS et mis à disposition des organisations de la CRS. Afin de simplifier les procédures administratives de gestion des bénévoles, tant pour ces derniers que pour les collaborateurs, des solutions à bas seuil plus légères et immatérielles, c'est-à-dire purement numériques, sont développées. La coordination des bénévoles est ainsi plus efficiente. Les gains de temps réalisés sont investis dans la prise en charge individuelle des bénévoles.</p> <p><b>16</b> Des formations, etc. permettent aux collaborateurs et aux bénévoles d'acquérir des compétences numériques.</p>   |

Tableau 1: Objectifs et mesures du plan de mise en œuvre

## 5. Logique d'efficacité

Le PMO B et J est sous-tendu par une logique d'efficacité cohérente, comme le montre l'illustration 4. Le fonctionnement du plan de mise en œuvre est représenté de façon schématique et simplifiée. Les objectifs et mesures sont les outputs/prestations visés. Ces outputs débouchent au niveau du groupe cible sur une série d'outcomes/effets qui eux-mêmes se traduisent par un impact renforcé/un bénéfice au niveau de l'ensemble de la société.

Une organisation telle que la CRS, à savoir une organisation qui donne la priorité aux personnes vulnérables, devrait en principe être efficace avant tout au niveau de ce groupe cible de bénéficiaires, et c'est là également que son efficacité devrait être mesurée. Néanmoins, dans le cas du PMO B et J et des mesures correspondantes, les groupes cibles en termes d'outcomes sont constitués non seulement des bénéficiaires, mais aussi des bénévoles ainsi que des collaboratrices et collaborateurs. Ainsi, les outcomes A, B, D, E et F se rapportent en premier lieu aux bénévoles ainsi qu'aux collaboratrices et collaborateurs de la CRS, et seulement indirectement aux bénéficiaires. Seul l'outcome C a directement trait aux bénéficiaires. Le choix de cette approche s'explique par le fait que les bénévoles sont indispensables à la CRS pour pouvoir fournir des prestations aux bénéficiaires.

### Objectifs Stratégie CRS 2030



Illustration 4: Logique d'efficacité du plan de mise en œuvre Bénévolat et Jeunesse

## 6. Organisation du projet

Le bénévolat et les activités de jeunesse, qui constituent le socle de la CRS, sont coordonnés avant tout par les associations cantonales et les organisations de sauvetage de la Croix-Rouge de même que Transfusion CRS Suisse. Les GE B et J et le YLF ont pour cette raison opté pour une organisation de projet décentralisée. Cette structure confère la flexibilité nécessaire pour s'adapter aux changements et aux besoins locaux. Afin de garantir la pérennité des projets de mise en œuvre, on planifiera suffisamment tôt leur intégration au sein des structures existantes ainsi que la définition des compétences au-delà de 2025.

L'illustration 5 permet de visualiser l'organisation du projet. Les différents rôles sont décrits de façon plus détaillée ci-dessous. Des profils d'activité sont définis. Les bénévoles sont également invités à assumer un leadership ou un rôle de collaborateur de projet. Si l'équipe de projet comprend des bénévoles, les horaires des discussions, etc. doivent être adaptés à leurs disponibilités.

Chaque organisation de la CRS décide elle-même si elle participe à la mise en œuvre, et le cas échéant du nombre de mesures et de collaborateurs et bénévoles. Même si une organisation choisit de ne pas s'impliquer activement, elle reçoit des informations régulières sur les différents projets en cours et bénéficie des enseignements retirés.

Certaines mesures sont déjà en phase de mise en œuvre avec une équipe de projet définie. Elles ne donneront donc pas lieu à la mise sur pied d'une nouvelle équipe. D'autres mesures sont relativement faciles à déployer et ne nécessitent pas non plus la constitution d'une équipe de projet. Elles seront néanmoins placées sous la responsabilité d'une personne assumant un leadership, l'idée étant de ne pas les déprécier par rapport aux autres, mais elles exigeront moins de ressources humaines.

### Fonction de leadership

Il est prévu de créer de quatre à six postes de leadership, indemnisés sur une base horaire. Ils seront confiés à des collaborateurs rémunérés ou à des bénévoles travaillant pour des organisations ou le Siège de la CRS. Ceux-ci, assumant la direction du projet, auront pour mission de veiller à ce que les mesures du plan de mise en œuvre soient concrétisées au sein des équipes

de projet. Les seize mesures seront réparties entre ces responsables sur la base de leur orientation thématique, ce qui signifie que les personnes assumant une fonction de leadership seront chacune chargées de la mise en œuvre de deux ou trois mesures. Elles devront rendre compte aux GE B et J ainsi qu'au YLF (en fonction de l'axe thématique principal de la mesure concernée). L'attribution des mesures fera l'objet de discussions avec les personnes appelées à assumer un leadership.

Lesdites personnes travailleront sur la base d'un mandat rémunéré selon un tarif horaire. Un accord sera pour cela conclu et signé également par le directeur ou la directrice de l'organisation concernée.

Des rencontres ponctuelles entre les personnes assumant un leadership permettront de garantir la bonne exploitation des synergies entre les différents projets et d'éviter les doublons. Parallèlement, il faudra gérer des tâches d'ordre supérieur, comme la communication et la coordination entre les diverses équipes de projet, la préparation des rencontres de l'ensemble des équipes, la mesure de l'efficacité, etc.

Les différentes mesures pourront, en fonction de l'intérêt des collaborateurs de projet, être déployées au sein d'une ou de plusieurs organisations de la CRS. La personne assumant le leadership et les collaborateurs de projet s'attacheront avant tout à mettre en œuvre la mesure dans leur-s propre-s organisation-s. Néanmoins, les enseignements seront systématiquement partagés avec l'ensemble de l'association.

### Collaborateurs de projet

D'autres collaborateurs et collaboratrices ou bénévoles issus des organisations de la CRS joueront le rôle de collaborateurs de projet dans le cadre de la mise en œuvre des différentes mesures. Chaque mesure donnera lieu à la constitution d'une équipe de projet de plus ou moins cinq membres placés sous la direction d'une personne assumant une fonction de leadership. Le nombre de collaborateurs peut varier d'une mesure à l'autre. Il est également possible que certaines personnes, si elles le souhaitent, travaillent au sein de plusieurs équipes de projet et donc sur plusieurs mesures. Les collaborateurs de projet ne seront pas indemnisés. Pour eux, l'incitation à participer doit venir avant tout de la plus-value apportée par la mise en œuvre des différentes mesures au sein de leur organisation. Des montants issus du financement incitatif projeté pourront être utilisés pour les projets lancés. En outre, les collaborateurs de projet seront invités une ou deux fois par an à des rencontres

réunissant l'ensemble des équipes de projet. Ces séances doivent non seulement constituer une source de motivation pour les participant-e-s, mais aussi leur permettre d'acquérir des éléments (effet d'apprentissage) qui aideront à mieux relever d'éventuels défis dans le cadre de leurs projets, ce qui bénéficiera au final à leurs organisations.

### Responsabilité du plan de mise en œuvre

La responsabilité globale du plan de mise en œuvre relève toujours des GE B et J et du YLF. Ces trois entités auront dans ce cadre chacune un rôle différent à jouer. Le GE B assumera le pilotage général du plan de mise en œuvre, le GE J se concentrera sur l'engagement des adolescents et jeunes adultes (p. ex. dans le cadre des mesures spécifiques à la jeunesse), et le YLF mettra l'accent sur la participation des jeunes.

### Centres de compétences Bénévolat et Jeunesse

Les collaboratrices et collaborateurs des Centres de compétences assumeront un rôle de coordination, de soutien et de conseil auprès des personnes assumant un leadership et des équipes de projets ainsi que, comme jusqu'ici, auprès des deux GE et du YLF. Ils prendront également en charge des tâches d'assistance, comme la communication ou la coordination et l'administration des séances ou des rencontres, une à deux fois par an, de l'ensemble des équipes de projet.

### Rencontres de l'ensemble des équipes de projet

Les Centres de compétences Bénévolat et Jeunesse organiseront une ou deux rencontres annuelles avec l'ensemble des équipes de projet, en collaboration avec les personnes assumant un leadership et les GE B et J. Ces séances seront l'occasion pour les membres des équipes d'échanger à propos de l'avancement de la mise en œuvre des différentes mesures. A cet effet, un système de reporting à bas seuil sur les projets sera introduit. De même, les questions d'ordre financier seront discutées en commun. S'il s'avère que la mise en œuvre d'une mesure est compromise, la marche à suivre sera également débattue conjointement.

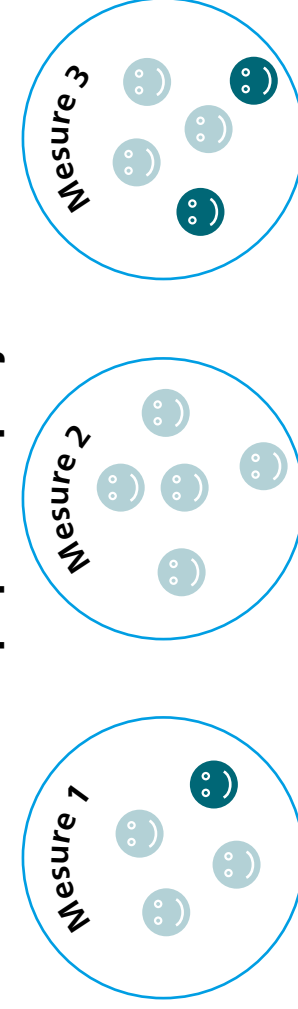
Centres de compétences Bénévolat et Jeunesse

Groupes d'experts Bénévolat et Jeunesse et Young Leaders Forum

Personnes assumant une fonction de leadership



Equipes de projet



Personnes assumant une fonction de leadership  
Collaborateurs de projet



Les participant-e-s peuvent être des bénévoles ou des collaboratrices et collaborateurs des organisations ou du Siège de la CRS.



## 7. Annexes

### Annexe 1: Glossaire

| Terme                                  | Définition   |
|--|--|
| Bénévolat                              | Le bénévolat est exercé conformément aux Principes fondamentaux de la Croix-Rouge par des personnes qui s'engagent à titre volontaire et désintéressé. L'aspiration à un monde plus solidaire et la volonté de prévenir et d'atténuer la souffrance humaine sont au cœur de leur action. La CRS distingue principalement deux formes de bénévolat, selon qu'il se rapporte à des personnes travaillant régulièrement ou occasionnellement à titre gratuit ou à des personnes investies d'une charge honorifique. |
| Croix-Rouge suisse («CRS»)             | Ensemble des organisations de la CRS, organes, secrétariats, sièges, membres, bénévoles, personnes investies d'une charge honorifique ainsi que collaboratrices et collaborateurs.   |
| FICR                                   | La Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (FICR) est l'organe faitier du plus vaste réseau humanitaire au monde, composé de 192 Sociétés nationales.   |
| Jeunesse                               | Enfants, adolescents et jeunes adultes de moins de 30 ans.   |
| Lobbying                               | Exercice d'une influence directe ou indirecte sur des processus politiques ou sociaux dans un but précis. Il s'agit le plus souvent de défendre des intérêts via des techniques de communication et l'utilisation de réseaux relationnels.   |
| Numérisation                           | Passage des valeurs analogiques aux formats numériques, la «transition numérique» désigne les bouleversements durables et toujours plus rapides de la société et de l'économie en lien avec le développement des technologies et des informations numériques.  |
| Organisations de la Croix-Rouge suisse | Regroupent les 24 associations cantonales de la Croix-Rouge, les quatre organisations de sauvetage de la Croix-Rouge ainsi que les deux institutions de la Croix-Rouge.  |

| Terme     | Définition  |
|-----------|---|
| Plaidoyer | Intervention auprès des autorités, des milieux politiques et d'autres acteurs compétents en vue de défendre les intérêts de personnes dont la vie, la santé ou la dignité est menacée ou a subi un préjudice.   |
| YLF       | Young Leaders Forum: Le Young Leaders Forum vise à promouvoir la participation de la jeunesse, à représenter ses intérêts et à renforcer son rôle au sein de la CRS. Le Forum est ouvert aux membres des organisations de jeunesse de la CRS qui s'engagent comme bénévoles sur le plan stratégique ou s'intéressent à des questions de cet ordre |

**Croix-Rouge suisse**

Rainmattstrasse 10

CH-3001 Berne

Téléphone 058 400 41 11

[www.redcross.ch](http://www.redcross.ch)

