



**Mise en œuvre d'un  
mécanisme national  
de préparation aux  
catastrophes et  
d'intervention :**  
lignes directrices  
à l'intention  
des Sociétés nationales



Fédération internationale des Sociétés  
de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge

# Stratégie 2020

---

La Stratégie 2020 exprime la détermination collective de la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge à surmonter les grands défis auxquels l'humanité sera confrontée au cours de la prochaine décennie. Influencée par les besoins et les vulnérabilités particuliers des communautés diverses où nous menons notre action et guidée par les libertés et les droits qui sont ceux de tous les êtres humains, la *Stratégie 2020* vise à servir tous ceux qui se tournent vers la Croix-Rouge et le Croissant-Rouge pour contribuer à bâtir un monde plus humain, plus digne et plus pacifique.

Au cours des dix prochaines années, la Fédération internationale s'attachera, collectivement, à réaliser les objectifs stratégiques suivants :

- 1.** Sauver des vies, protéger les moyens d'existence et renforcer le relèvement après les catastrophes et les crises
- 2.** Promouvoir des modes de vie sains et sûrs
- 3.** Promouvoir l'intégration sociale et une culture de non-violence et de paix

© Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge

Toutes les parties de cette publication peuvent être copiées à condition de citer clairement le nom de la présente publication. La Fédération internationale souhaiterait être informée de l'usage qui est fait de ces copies.

Photo de couverture :  
Lars Bertelsen/Croix-Rouge danoise

2010

---

Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge

Case postale 372  
CH-1211 Genève 19  
Suisse  
Téléphone : +41 22 730 42 22  
Télécopie : +41 22 733 03 95  
Courriel : [secretariat@ifrc.org](mailto:secretariat@ifrc.org)  
Site Internet : [www.ifrc.org](http://www.ifrc.org)

# Table des matières

<b>Acronymes</b>	2
<b>Introduction</b>	3
<b>1 - Formation de la volonté politique</b>	6
1.1 Lien entre le mécanisme et les priorités mondiales	6
1.2 Enregistrement de la décision de soutenir le mécanisme	7
1.3 Définition des priorités et attribution des ressources	9
<b>2 - Préparation en vue de la mise en œuvre</b>	13
2.1 Connaissance de la Société nationale et de son contexte	13
2.2 Accepter la nécessité d'établir le mécanisme	14
2.3 Relier le mécanisme aux opérations existantes	16
2.4 Intégrer la politique dans la stratégie et la planification	16
2.5 Planifier la mise en œuvre et le fonctionnement à long terme	19
<b>3 - Mise en œuvre du mécanisme</b>	22
3.1 Procédures de recrutement	22
3.2 Renforcement des capacités	23
3.3 Déploiement efficace	25
3.4 Coordination des opérations avec d'autres interventions internationales	27
3.5 Intégration des équipes dans les opérations existantes	29
3.6 Suivi et évaluation	31
3.7 Garantir la continuité et la durabilité	32
<b>Études de cas</b>	
Étude de cas 1 La crise des personnes déplacées au Pakistan en 2008-2009 – travail d'équipe pour une intervention d'urgence	10
Étude de cas 2 Les équipes d'intervention d'urgence – éléments du plan d'urgence	17
Étude de cas 3 Les équipes nationales d'intervention – une solution ciblée	20
Étude de cas 4 Les équipes nationales d'intervention d'urgence – intervenir rapidement pour renforcer les capacités locales	30
<b>Lectures conseillées</b>	35
<b>Annexes</b>	37
<b>Annexe 1 – Rôles et responsabilités</b>	37
Tableau 1.1 Politiques et mécanismes nationaux de gestion des catastrophes	37
Tableau 1.2 Principes du Mouvement et systèmes ou mécanismes de gestion des catastrophes	39
Tableau 1.3 Le mécanisme	41
Tableau 1.4 Thèmes essentiels ou fondamentaux	43
<b>Annexe 2 – Créer un dispositif d'apprentissage de base</b>	49
Tableau 2.1 Politiques et mécanismes nationaux de gestion des catastrophes	52
Tableau 2.2 Principes du Mouvement et systèmes et mécanismes de gestion des catastrophes	53
Tableau 2.3 Le mécanisme	55
Tableau 2.4 Thèmes essentiels ou fondamentaux	57

# Acronymes

<b>BDRT</b>	équipe d'intervention d'urgence de section ( <i>branch disaster response team</i> )
<b>BIT</b>	équipe d'intervention de section ( <i>branch intervention team</i> )
<b>CICR</b>	Comité international de la Croix-Rouge
<b>DFID</b>	Département britannique pour le développement international ( <i>UK Department for International Development</i> )
<b>DIPECHO</b>	Programme de l'UE sur la préparation aux catastrophes ( <i>Disaster Preparedness ECHO</i> )
<b>DMIS</b>	Système d'information pour la gestion des catastrophes ( <i>disaster management information system</i> )
<b>DREF</b>	Fonds d'urgence pour les secours lors de catastrophes ( <i>Disaster Relief Emergency Fund</i> )
<b>ERU</b>	unité d'intervention d'urgence ( <i>emergency response unit</i> )
<b>EVC</b>	évaluation de la vulnérabilité et des capacités
<b>FACT</b>	équipe d'évaluation et de coordination sur le terrain ( <i>field assessment and coordination team</i> )
<b>NDRT</b>	équipe nationale d'intervention d'urgence ( <i>national disaster response team</i> *)
<b>NIT</b>	équipe nationale d'intervention ( <i>national intervention team</i> *)
<b>ONG</b>	organisation non gouvernementale
<b>Pool de spécialistes du RLF</b>	pool international de spécialistes du RLF issus du CICR et des Sociétés nationales
<b>RDRT</b>	équipe régionale d'intervention d'urgence ( <i>regional disaster response team</i> )
<b>RIT</b>	équipe régionale d'intervention ( <i>regional intervention team</i> )
<b>RLF</b>	rétablissement des liens familiaux
<b>RLU</b>	unité régionale de logistique ( <i>regional logistics unit</i> )
<b>RRC</b>	réduction des risques liés aux catastrophes
<b>SNP</b>	Société nationale partenaire

\* Les Sociétés nationales du monde entier utilisent le terme « équipe nationale d'intervention d'urgence » (*national disaster response team – NDRT*) pour désigner leurs équipes nationales d'intervention en cas de catastrophe, sauf dans les Amériques, où les NDRT sont appelées « équipes nationales d'intervention » (*national intervention team – NIT*), mais les deux termes recouvrent la même fonction, le même rôle, le même but et le même lien avec les initiatives régionales et mondiales, tout comme les équipes régionales d'intervention d'urgence (*regional disaster response teams – RDRT*) et les équipes régionales d'intervention (*regional intervention teams – RIT*) à l'échelon régional. De la même manière, les équipes d'intervention d'urgence des sections (*branch disaster response teams – BDRT*) sont appelées « équipes d'intervention des sections » (*branch intervention teams – BIT*) dans les Amériques. Dans ces lignes directrices, à des fins de simplicité, nous avons uniquement utilisé les termes NDRT, RDRT et BDRT.

# Introduction

Cette publication présente un ensemble de lignes directrices visant à aider les Sociétés nationales à préparer les processus, les systèmes, les équipes et les individus associés à la préparation aux catastrophes et à l'intervention. Ces lignes directrices reconnaissent que l'intervention est avant tout locale, mais qu'elle se déroule dans le cadre de la solidarité mondiale du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (le Mouvement).

En suivant ces lignes directrices, les Sociétés nationales pourront mieux :

- renforcer leurs capacités de préparation aux catastrophes et d'intervention ;
- s'assurer que leur travail satisfait à un ensemble mondial de normes relatives à la préparation aux catastrophes et à l'intervention ;
- coordonner leurs approches avec celles d'autres Sociétés nationales et/ou organisations non gouvernementales (ONG).

## Quel est le but de ces lignes directrices ?

Le but ultime de ces lignes directrices est d'aider les Sociétés nationales à conduire des actions humanitaires indépendantes, fondées et responsables, et conformes aux normes humanitaires internationalement reconnues – tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Mouvement. Elles visent à offrir des propositions d'actions, et à servir d'outil d'orientation pour transformer les politiques, les lignes directrices et les manuels actuels en activités concrètes de préparation et d'intervention.

Ces lignes directrices ont été élaborées en ayant à l'esprit les objectifs de renforcement des capacités des Sociétés nationales suivants :

- contribuer à la coordination de nos systèmes nationaux et mondiaux (travailler en tant que système intégré, « de l'échelon local à l'échelle mondiale », Agenda mondial et Stratégie 2020, entre autres) ;
- motiver et faciliter le rôle de la direction des Sociétés nationales dans les mécanismes nationaux de préparation et d'intervention ;
- améliorer la qualité et la responsabilité de la préparation aux catastrophes et de l'intervention, à l'aide de normes minimales, d'indicateurs, d'outils et de références ;
- tirer des enseignements et profiter de l'expérience des autres ;
- permettre aux Sociétés nationales de devenir plus créatives et innovatrices en matière de gestion des catastrophes dans un cadre reconnu.

## À qui sont-elles destinées ?

Ces lignes directrices sont destinées au personnel et aux volontaires des Sociétés nationales participant à la préparation aux catastrophes et à l'intervention à l'échelon national. Elles doivent être utilisées dans le contexte de la situation locale, en tenant compte des besoins, des risques, des vulnérabilités et des capacités de la Société nationale, et des personnes touchées par les catastrophes.

Pour que ces lignes directrices atteignent leur objectif, et pour que les diverses recommandations soient mises en œuvre, il est essentiel de bénéficier de l'engagement et de la volonté politique de la

direction, des organes de direction et des décideurs des Sociétés nationales, ainsi que du personnel opérationnel qui a été adéquatement recruté et formé. Chaque Société nationale déterminera ce qui est adapté à son propre contexte. Cependant, il est important que la direction au plus haut niveau encourage le respect des lignes directrices mondiales.

## Comment ont-elles été élaborées ?

Ces lignes directrices ont d'abord été rédigées suite à une consultation de six mois menée entre septembre 2006 et mars 2007. Le processus a inclus l'étude et l'analyse de plus de 100 documents ainsi qu'un vaste processus participatif, qui a compris des consultations et des entretiens avec près de 50 délégués et membres du personnel de la réduction des risques et de la gestion des catastrophes au Secrétariat à Genève, et plus de 25 Sociétés nationales. L'équipe a en outre consulté d'autres organisations humanitaires ayant une expérience dans le domaine de la préparation aux catastrophes et de l'intervention et leurs lignes directrices ont été prises en compte lorsqu'il y avait lieu.

La plupart des personnes consultées s'entendaient sur les problèmes et les thèmes principaux, ce qui a permis d'établir et de structurer des lignes directrices adaptées aux besoins, aux attentes et aux recommandations de la majorité.

## Comment devraient-elles être utilisées ?

Cette publication vise à servir de ressource pratique qui vous guide dans le processus de mise en œuvre d'un mécanisme national de préparation aux catastrophes et d'intervention (le mécanisme). Vous pouvez décider de l'utiliser comme modèle détaillé d'actions à suivre pas à pas dans des situations spécifiques ou, plus généralement, comme source d'inspiration. Il se peut en outre que vous trouviez utile de vous en servir pour appuyer vos propositions lors de demandes de fonds.

Ces lignes directrices ont pour but d'être applicables dans le monde entier, mais il est important de faire preuve de bon sens en les utilisant, car certaines circonstances exigeront une approche différente de celle proposée. Dans l'ensemble, elles constituent des recommandations plutôt que des politiques. Cela signifie qu'elles ne sont pas obligatoires et qu'elles ne peuvent pas être utilisées pour fonder des sanctions à l'encontre d'une composante du Mouvement.

Ce guide utilise pour vous aider les éléments suivants :

- des aperçus des chapitres, qui résument chaque chapitre et mettent en évidence les points clés ;
- des conseils, qui fournissent des orientations claires sur l'application des lignes directrices dans la pratique ;
- des questions à se poser pour vous aider à appliquer les lignes directrices à votre propre situation ;
- des études de cas, qui offrent une possibilité de tirer des enseignements de l'expérience d'autres Sociétés nationales ;
- des références des ressources utiles pour approfondir le sujet.

## Que comprennent-elles ?

**La liste des acronymes** explique clairement les termes utilisés dans la publication.

**Cette introduction** décrit ce que sont ces lignes directrices, à qui elles sont destinées, comment elles ont été élaborées et comment les utiliser.

**La section 1** explique comment susciter la volonté politique de mettre sur pied le mécanisme dans votre Société nationale. Il faut pour cela faire le lien entre le mécanisme et les priorités mondiales, prendre la décision d'établir et de soutenir le mécanisme et, enfin, définir la direction générale et attribuer les ressources nécessaires.

**La section 2** décrit les tâches requises pour garantir que les conditions sont propices à la mise sur pied du mécanisme. Il s'agit premièrement de s'assurer que tous les collaborateurs et les volontaires comprennent la Société nationale et son contexte et admettent que le mécanisme est nécessaire. Il faut aussi faire le lien entre le mécanisme et les opérations en cours, intégrer la politique dans la stratégie et la planification, et planifier la mise en œuvre et le fonctionnement à long terme.

**La section 3** définit les étapes clés de la mise en œuvre du mécanisme, notamment la mise en place de procédures efficaces de recrutement, de renforcement des capacités et de déploiement de haute qualité. Ces étapes comprennent aussi des activités de coordination des opérations avec d'autres actions internationales d'intervention, d'intégration des équipes du mécanisme dans les opérations en cours, de suivi et d'évaluation, et de planification de la continuité et du fonctionnement à long terme.

**L'annexe 1** définit les rôles et les responsabilités, notamment les tâches concrètes attendues des collaborateurs et des volontaires de la Société nationale aux différents niveaux. Ce tableau peut être utilisé pour mieux comprendre les indicateurs de ce guide et pour fixer des objectifs en matière d'apprentissage et de renforcement des capacités de la Société nationale.

**L'annexe 2** contient quatre tableaux qui servent de menu pour les activités de renforcement des capacités, d'apprentissage et de formation, toutes centrées sur les équipes opérationnelles. Elle comprend des recommandations sur la façon de mettre sur pied un programme de formation et propose des thèmes à inclure dans un programme de formation de base.

## 1

# Formation de la volonté politique

La première étape de la mise en œuvre du mécanisme consiste à susciter la volonté de le faire. Il est indispensable que la direction à la tête de la Société nationale soutienne cette décision.

Dans cette section nous examinons :

- la façon d'établir un lien entre le mécanisme et les priorités mondiales ;
- l'enregistrement de la décision de soutenir le mécanisme ;
- la définition des priorités et l'attribution des ressources.

## 1.1 Établissement d'un lien entre le mécanisme et les priorités mondiales

Afin de susciter la volonté politique d'établir le mécanisme, les dirigeants clés de la Société nationale doivent tout d'abord montrer et admettre que ce mécanisme est lié aux politiques et stratégies mondiales de la Fédération internationale et aux Principes fondamentaux du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (les Principes fondamentaux).

Vous saurez que vous avez atteint votre but quand :

- le Secrétariat de la Fédération internationale et la direction de la Société nationale ont débattu et convenu de l'approche qu'ils adopteront dans le mécanisme ;
- la direction de la Société nationale est disposée et prête à s'engager dans le processus national de préparation aux catastrophes et d'intervention ;
- les responsables, les directeurs et les décideurs peuvent expliquer comment leur Société nationale fonctionne en cas de catastrophe, quelles sont ses activités clés en matière de préparation et comment celles-ci sont liées aux stratégies et politiques mondiales de la Fédération internationale et aux Principes fondamentaux ;
- le Secrétariat et la direction de la Société nationale ont débattu et convenu du rôle du Secrétariat dans la fourniture d'un soutien à la Société nationale en matière de préparation et d'intervention.

### **Connaissance des politiques, des stratégies, des lignes directrices et des outils de la Fédération internationale**

Le Secrétariat et sa représentation nationale et/ou régionale peuvent jouer un rôle clé dans la diffusion des principaux outils, politiques et stratégies relatifs à la préparation aux catastrophes et à l'intervention – en particulier avec les dirigeants et les acteurs clés des Sociétés nationales – et pour s'assurer que les personnes intéressées les ont bien compris.

Dans certains cas, les dirigeants d'une Société nationale (notamment les cadres supérieurs et intermédiaires, ainsi que le personnel) ne connaissaient pas l'existence de politiques, de lignes



directrices et de règlements internationalement reconnus, et ne les ont donc pas suivis en raison d'un manque de clarté et de compréhension de la nature contraignante des documents.

C'est pourquoi il est bon de promouvoir et de faciliter un forum régulier où partager et analyser les informations. L'expérience a montré que ce type de système peut contribuer à établir un climat de confiance, dans lequel les personnes peuvent se réunir pour exprimer des contraintes, des préoccupations et des divergences, et trouver ensemble des solutions. La tenue de ce type de forum a aidé les Sociétés nationales et les délégués à atteindre une vision commune de la manière dont le Mouvement peut fonctionner en tant que système, de l'échelon local à l'échelle mondiale.

### **Établissement d'une bonne relation avec le Secrétariat**

Dès le début du processus, les rôles respectifs de la Société nationale et du Secrétariat doivent être bien définis. Les deux parties doivent s'entendre sur le type de services que le Secrétariat fournira à la Société nationale (par exemple, conseils techniques, soutien financier ou politique, pression ou sensibilisation), et sur la fréquence de ces services. La Société nationale doit expliquer à tous ses partenaires, y compris au Secrétariat, la portée de sa volonté politique, son niveau d'engagement, et les formes de son engagement.

À ce stade, la Société nationale peut déjà en outre définir les rôles de chacun, ainsi que les conditions de sa coopération avec des acteurs clés comme les Sociétés nationales voisines, les Sociétés nationales partenaires (SNP), le CICR, les organes du gouvernement, les organisations du secteur des entreprises et les ONG locales ou internationales.

**Conseil :** Afin de limiter les coûts et d'éviter de surcharger le personnel de réunions, planifiez les forums en même temps que d'autres réunions nationales ou régionales auxquelles les acteurs clés de votre Société nationale ont déjà convenu de participer.

### **Questions à se poser**

- Avons-nous organisé des forums visant à diffuser et à partager des informations ?
- Avons-nous invité les acteurs clés à participer à un forum ?
- Sommes-nous certains qu'en créant ou en renforçant le mécanisme, nous accroîtrons nos capacités de préparation aux catastrophes et d'intervention comme nous en avons besoin ?
- Avons-nous le sentiment de faire partir d'un système plus vaste où une coordination et des normes de qualité minimales sont nécessaires ?
- Comment pouvons-nous tirer profit de la collaboration avec d'autres organes et composantes du Mouvement (notamment les représentations nationales et régionales, les Sociétés nationales voisines, les SNP et le Comité international de la Croix-Rouge (CICR)) ?
- Sommes-nous prêts à nous engager dans des processus à long terme et durables ?

## **1.2 Enregistrement d'une décision de soutenir le mécanisme**

Afin de susciter la volonté politique de créer le mécanisme, les dirigeants de la Société nationale doivent ensuite enregistrer une décision selon laquelle ils conviennent que leur Société nationale devrait mettre sur pied le mécanisme et fournir le soutien opérationnel nécessaire.

Vous saurez que vous avez atteint votre but quand :

- le conseil de la Société nationale ou l'autorité équivalente s'est réuni et a formellement décidé d'établir et de soutenir le mécanisme ;
- la décision a été formellement enregistrée conformément aux procédures internes de votre Société nationale ;
- les responsables et les volontaires clés de la Société nationale ont été adéquatement associés au processus et consultés, avant l'adoption et l'enregistrement de la décision.

### **S'assurer que la décision est indépendante et bien fondée, avec une vision à long terme**

La direction de la Société nationale ne devrait décider de mettre en œuvre le mécanisme qu'après avoir analysé en profondeur le contexte, les besoins et les capacités de la Société nationale. Elle doit fonder cette analyse sur des informations de qualité qui permettent aux décideurs de peser le pour et le contre de l'établissement de ce type de système. Dans l'idéal, la décision sera indépendante et suivra une analyse interne de la Société nationale, qui permettra à tous les acteurs clés de la Société nationale de s'approprier le mécanisme.

Il est important d'étudier soigneusement de quelle manière les programmes externes, les intérêts, les délais et les conditions préalables seront touchés, et une décision ne devrait jamais être forcée. Ces processus prennent souvent du temps, car la Société nationale doit se sentir à l'aise et sûre de toute décision prise. De plus, la direction de la Société nationale comprend que la décision suppose une vision à long terme, une appropriation et un engagement, et engage des ressources institutionnelles actuelles et futures.

### **Associer les acteurs clés au processus de prise de décision**

Bien que les décisions formelles relèvent des organes directeurs, ceux-ci doivent cependant consulter et écouter les autres membres de la Société nationale qui peuvent apporter des informations et des idées pertinentes pour prendre une décision bien fondée. Dans l'idéal, la décision finale découlera d'un processus participatif où les considérations politiques et techniques auront été bien pesées.

### **Enregistrer et formaliser les engagements institutionnels**

La décision de mettre en œuvre le mécanisme doit être formalisée par écrit et enregistrée conformément aux procédures internes de la Société nationale. Toute décision requiert un engagement institutionnel qui n'est pas seulement fondé sur les individus. Cette formalisation contribuera à établir une vision commune et objective des accords et des engagements, à obtenir des ressources institutionnelles et à faciliter la continuation et le respect des processus en cas de changement ou de remplacement des directeurs et des décideurs.

**Conseil :** Assurez-vous que le processus de prise de décision et d'enregistrement est conforme au règlement intérieur. La participation des collaborateurs et des volontaires clés au processus de prise de décision est un avantage qui garantit l'appropriation du processus de mise en œuvre du mécanisme.

#### **Questions à se poser**

- Votre décision découle-t-elle d'une analyse approfondie, conduite avec une large participation ?
- Votre décision découle-t-elle d'un processus bien fondé ?
- Votre décision représente-t-elle un engagement à long terme et durable ?

- Avons-nous suffisamment de ressources et de soutien pour lancer le processus ?
- Avons-nous étudié les conséquences de notre décision ?
- Avons-nous informé nos partenaires clés, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Société nationale, de notre décision ?

## 1.3 Définition des priorités et attribution des ressources

Enfin, pour susciter la volonté politique de mettre sur pied le mécanisme, les dirigeants doivent définir la direction générale et les priorités de la Société nationale. Ils doivent notamment attribuer des ressources suffisantes, à la fois à l'établissement du mécanisme et à sa mise en œuvre efficace et durable.

Vous saurez que vous avez atteint votre but quand :

- la Société nationale a établi une base de référence des capacités et des besoins de ses départements de la gestion des catastrophes et des risques, avec une large participation des collaborateurs et des volontaires clés, en utilisant les outils existants du Mouvement comme Une Société nationale bien préparée et l'autoévaluation des Sociétés nationales ;
- les résultats des évaluations comme celle d'une Société nationale bien préparée servent de « feuille de route » afin de repérer les lacunes, de définir les priorités et les prochaines étapes, et de diriger les réunions de façon à déterminer la stratégie de mise en œuvre, avec la participation de la direction, des décideurs et du personnel technique ;
- les décisions stratégiques ont été enregistrées dans des documents internes formels ;
- la Société nationale a obtenu suffisamment de ressources financières, humaines et matérielles pour garantir que le mécanisme sera durable ;
- la Société nationale a formellement inclus des activités et des objectifs relatifs au mécanisme dans ses priorités et dans ses plans opérationnels annuels ;
- le Secrétariat, la Société nationale et les parties intéressées ont conclu des accords formels, afin de définir les rôles, les responsabilités et les ressources disponibles.

### De la décision à l'action

Après que les dirigeants de la Société nationale ont formalisé et enregistré leur décision, l'étape suivante consiste à la mettre en pratique. Il est bon de conduire une évaluation des capacités et des besoins des départements de la gestion des catastrophes et des risques, à l'aide d'outils existants du Mouvement, comme le questionnaire et la méthodologie d'une Société nationale bien préparée. Le résultat de cette évaluation constituera une « feuille de route » qui définira clairement les lignes stratégiques, les priorités et les prochaines étapes, et des actions pour le personnel et/ou les volontaires clés.

À ce stade, il est important d'attribuer les responsabilités à des personnes qui ont le temps et les capacités de réaliser les objectifs. Si nécessaire, vous pourriez négocier un soutien extérieur au processus avec des délégués du Secrétariat ou des membres d'autres Sociétés nationales qui ont une expérience et des compétences dans l'établissement du mécanisme.

### Négociation d'accords avec les principaux acteurs

Pour garantir le respect des engagements, il peut être particulièrement efficace de conclure des accords de collaboration – par exemple des accords préliminaires conclus avant une catastrophe. Il peut aussi être utile d'instaurer un respect et une confiance mutuels entre les principaux partenaires.

Ces accords peuvent être formalisés sous différentes formes. L'une des plus courantes est le protocole d'accord, où toutes les parties expriment leurs intentions et décident des « règles du jeu ». Cette formalisation des accords peut aider les diverses parties à éviter les malentendus, à clarifier les rôles et les responsabilités et à convenir à l'avance de la façon dont elles résoudront les conflits potentiels. Souvent, les parties sont réticentes à signer ce type d'accord si elles veulent éviter de prendre des engagements formels, mais l'expérience a montré qu'ils sont extrêmement utiles.

**Conseil :** Assurez-vous que votre Société nationale définit les délais, les ressources, les responsabilités et les objectifs de la « feuille de route » de façon réaliste et adaptée à son contexte, à ses besoins et à ses capacités. Prenez en compte les éléments « extérieurs », mais veillez à ce qu'ils ne deviennent pas le moteur de l'initiative.

Certaines Sociétés nationales ne peuvent pas conclure d'accords formels en raison de leurs procédures internes. Dans ce cas, il vaut mieux conclure quelque chose de « léger », comme une déclaration d'intention, plutôt que de ne rien signer du tout, car tout accord écrit renforcera probablement les intentions et les engagements.

Les dirigeants des Sociétés nationales expriment souvent des craintes au sujet des ressources limitées à disposition pour le renforcement des capacités. Ils doivent souvent jongler entre des demandes en concurrence pour les rares ressources, et il est donc particulièrement important que les besoins et les priorités soient correctement définis et évalués. Plusieurs outils et expériences peuvent être utiles dans ce processus (voir étude de cas 1).

### **Étude de cas 1 La crise des personnes déplacées au Pakistan en 2008-2009 – travail d'équipe pour une intervention d'urgence**

Le concept des équipes régionales d'intervention d'urgence (Regional Disaster Response Teams – RDRT) est désormais bien établi en Asie du Sud. Lors de catastrophes de grande ampleur comme le tsunami dans l'océan Indien, le tremblement de terre de 2005 au Pakistan, les typhons aux Philippines et, en 2007, le cyclone Sidr au Bangladesh, la délégation régionale de la Fédération internationale a mobilisé en moyenne plus de 100 collaborateurs formés à l'intervention d'urgence.

Les membres des RDRT apportent une valeur ajoutée considérable aux efforts d'intervention de leur propre Société nationale, comme cela a été largement démontré durant la crise des personnes déplacées au Pakistan en 2008-2009, quand presque tous les collaborateurs et volontaires formés – 16 – du Croissant-Rouge du Pakistan ont été déployés. Les membres des RDRT ont dirigé les équipes nationales d'intervention d'urgence (National Disaster Response Teams – NDRT) et apporté un soutien technique important aux évaluations des besoins d'urgence, à la planification, à la gestion des camps, aux activités sanitaires d'urgence et autres interventions.

Les affrontements entre les forces armées pakistanaises et les groupes d'insurgés dans la province de la Frontière du Nord-Ouest et les zones tribales sous administration fédérale ont débuté mi-2008 et se sont intensifiés en avril 2009. Des centaines de milliers de personnes ont été privées des services de base.

Pas moins de trois millions de personnes ont été déplacées. Beaucoup ont trouvé refuge dans des écoles, des hôpitaux, chez des amis ou des proches. D'autres ont simplement campé à l'air libre.

Face à cette situation, le Croissant-Rouge du Pakistan et le Comité international de la Croix-Rouge (CICR) ont engagé des opérations conjointes pour porter assistance aux personnes déplacées dans sept camps, dans les districts de Malakand, Swabi, Lower Din et Risalpur. Le Croissant-Rouge du Pakistan a distribué des vivres et des articles non alimentaires à plus de 18 000 familles. Il a aussi fourni des abris, dispensé des soins de santé et assuré l'approvisionnement en eau et l'assainissement. En juin 2009, les opérations ont été étendues aux régions d'Huripur et de Manshra de la division d'Hazara, et au Penjab, où des activités de secours d'urgence, de gestion des camps, de soins de santé, d'approvisionnement en eau et d'assainissement, d'assistance pour l'hiver, d'aide aux personnes de retour et de relèvement initial ont été menées. Dans le même temps, le Croissant-Rouge du Pakistan et le CICR ont fourni des services de rétablissement des liens familiaux (RLF) non seulement dans les camps de déplacés mais aussi aux personnes restées dans la région de Swat, dans la province de la Frontière du Nord-Ouest. Les équipes de RLF du Croissant-Rouge du Pakistan et du CICR ont rétabli quelque 6 000 contacts familiaux au moyen de téléphones par satellite, de téléphones mobiles et de messages Croix-Rouge. En outre, les équipes ont participé activement à la recherche de personnes séparées de leur famille ou portées disparues lors du déplacement.

Les déploiements de NDRT ont été déclenchés au moyen de mini-messages. Le Croissant-Rouge du Pakistan a déployé des équipes multidisciplinaires composées de spécialistes de la santé, de l'eau et l'assainissement, des secours et des communications, pour mener des évaluations rapides, engager des activités d'approvisionnement en eau et d'assainissement, et fournir des services de santé. Toutes ces activités ont ensuite été transférées au personnel du Croissant-Rouge du Pakistan ou du CICR.

Au total, plus de 6 600 familles déplacées ont reçu des articles non alimentaires pendant la phase I, et parmi elles 6 150 ont reçu des articles de secours durant la phase II ; des vivres ont été distribués à près de 3 000 familles ; des soins médicaux ont été dispensés gratuitement à plus de 14 000 personnes, et un soutien psychosocial a été fourni à plus de 4 000 personnes, principalement des femmes et des enfants. Des activités d'approvisionnement en eau potable et d'assainissement ont été menées dans plusieurs camps.

### **Enseignements tirés**

- Sur la base de l'expérience du Pakistan, le lien entre les NDRT et les RDRT devrait être renforcé en normalisant la formation, les procédures opérationnelles et les manuels pratiques.
- Les équipes devraient compter davantage de femmes.
- Des audits devraient être menés pour relever les lacunes dans les programmes de formation et les combler.
- La connaissance des langues locales et du contexte devrait être prise en compte lors du déploiement d'équipes nationales ou régionales.
- Un rôle plus important devrait être donné aux NDRT/RDRT, auxquelles des ressources adéquates devraient être allouées dans le cadre du renforcement général de l'intervention en cas de catastrophe.

**Demandez-vous :**

- Comment puis-je appliquer certains de ces enseignements à ma propre Société nationale ?
- Les NDRT font-elles partie de la planification d'urgence dans mon pays ou ma région ?

**S'assurer que les collaborateurs et les volontaires clés sont bien informés**

Pour que la mise sur pied du mécanisme soit réussie, les dirigeants, le personnel et les volontaires de la Société nationale, et d'autres acteurs clés doivent travailler ensemble dans la même direction, en respectant leurs rôles respectifs. Il est très important que chacun soit pleinement familier avec les lignes stratégiques, les priorités et les détails de la « feuille de route » et bien informé de son rôle et de ce qui est attendu de lui durant la mise en œuvre.

**Conseil :** Dans la plupart des Sociétés nationales, les acteurs clés qui doivent être informés et associés au processus comprennent non seulement le personnel ou les volontaires de la Société nationale, mais aussi des institutions gouvernementales, des partenaires locaux, des représentants de la communauté et d'autres parties prenantes clés. La nature de leur rôle dépendra de facteurs tels que le mandat, la taille, le rôle et les capacités de la Société nationale dans son contexte spécifique.

**Questions à se poser**

- Dans quelle mesure la mise en œuvre du mécanisme est-elle prioritaire pour notre Société nationale ?
- Quelles capacités voulons-nous avoir dans cinq ans ?
- Quels fonds avons-nous à disposition pour investir dans la mise sur pied du mécanisme ?
- Pouvons-nous avoir accès à des fonds supplémentaires, et si oui, avons-nous besoin d'un soutien additionnel à ce sujet ?
- Avons-nous attribué les responsabilités d'agir ?
- Avons-nous les capacités nécessaires pour lancer ce processus ?
- Avons-nous élaboré une « feuille de route » qui définit les priorités, les tâches, les responsabilités et un calendrier ?
- Avons-nous informé notre personnel, nos volontaires et les acteurs clés des décisions stratégiques et des prochaines étapes ? Savons-nous quel rôle joueront ces acteurs clés ?

**En résumé**

Dans cette section, nous avons étudié comment susciter la volonté politique de créer un mécanisme national de préparation aux catastrophes et d'intervention par trois activités principales : faire le lien entre le mécanisme et les priorités mondiales, prendre la décision de le mettre sur pied et de le soutenir et, enfin, définir la direction générale, et attribuer des ressources en conséquence.

Dans la section suivante, nous examinerons les moyens de faire en sorte que les conditions soient propices à la mise sur pied du mécanisme.

## 2

# Préparation en vue de la mise en œuvre

L'étape suivante consiste à s'assurer que les conditions sont propices à l'établissement du mécanisme. Dans cette section nous examinons :

- la connaissance de la Société nationale et de son contexte général ;
- l'acceptation de la nécessité de mettre en œuvre le mécanisme ;
- les liens entre le mécanisme et les opérations en cours ;
- l'intégration de la politique dans la stratégie et la planification ;
- la planification de la mise en œuvre et du fonctionnement à long terme.

## 2.1 Connaissance de la Société nationale et de son contexte

Pour préparer la mise en œuvre du mécanisme, il faut tout d'abord s'assurer que les dirigeants, le personnel et les volontaires comprennent leur Société nationale et le contexte où elle opère.

Vous saurez que vous avez atteint votre but quand :

- les acteurs clés associés au mécanisme peuvent suivre, au moins, les outils et les documents essentiels de planification de la gestion des catastrophes de votre Société nationale, notamment le plan de préparation, et les plans d'intervention et d'urgence ;
- les décisions et les engagements politiques liés au mécanisme ont été diffusés aux partenaires et aux volontaires clés de la Société nationale, aux échelons central et local ;
- les dirigeants nationaux et locaux peuvent faire preuve d'une connaissance du rôle et des responsabilités de votre Société nationale au sein du système de préparation et d'intervention de votre gouvernement dans votre pays.

### Définition des zones géographiques les plus exposées

Selon les Principes fondamentaux de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, ainsi que les missions et les priorités stratégiques des Sociétés nationales individuelles, celles-ci ont pour mandat de soutenir les personnes touchées par des catastrophes, en accordant une attention particulière aux groupes les plus vulnérables. Pour ce faire, chaque Société nationale doit bien comprendre le contexte où elle travaille, avoir défini précisément les zones géographiques où le risque de catastrophe est le plus élevé, et où se trouvent les communautés ou les groupes les plus vulnérables.

**Conseil :** Utilisez par exemple la planification des interventions et d'urgence, les initiatives de réduction des risques et l'EVC. Ces outils sont parmi les plus efficaces pour vous aider à mieux comprendre les risques d'une zone géographique donnée de votre pays.

## Comprendre le rôle attendu de la Société nationale

Les Sociétés nationales peuvent jouer divers rôles dans les situations de catastrophe. Le rôle joué dépend de plusieurs facteurs, notamment :

- les besoins ;
- les capacités internes ;
- les attentes du public ;
- les mandats du gouvernement ;
- les domaines de compétence de la Société nationale.

Les Sociétés nationales ont le statut d'auxiliaires de leurs pouvoirs publics. Les responsabilités et les rôles formels d'une Société nationale sont généralement définis dans le cadre juridique national et les plans nationaux d'intervention en cas de catastrophe du gouvernement concerné. Pour choisir le type de mécanisme approprié, il est nécessaire de bien connaître et comprendre le rôle de la Société nationale et ce qui est attendu d'elle en cas de catastrophe. C'est pourquoi il est important de connaître et de comprendre le plan du gouvernement. Dans l'idéal, la Société nationale aura contribué à son élaboration.

## Se familiariser avec les documents nationaux

Pour pouvoir faire le lien entre votre rôle et votre mandat d'une part et la situation où travaille votre Société nationale d'autre part, vous devez connaître parfaitement le cadre juridique et les plans du gouvernement en matière de préparation aux catastrophes et d'intervention. Cette connaissance peut vous aider de deux manières : premièrement pour déterminer l'écart entre ce que nous faisons et ce que nous devrions faire et, deuxièmement, pour nous permettre de concentrer nos efforts si nous voulons sensibiliser le gouvernement et influencer ses plans nationaux.

### Questions à se poser

- Avons-nous déjà délimité les zones les plus exposées de notre pays ?
- Disposons-nous de la présence institutionnelle et des capacités nécessaires pour remplir notre mandat et honorer notre engagement à l'égard des communautés les plus vulnérables ?
- Comprendons-nous clairement le rôle que nous devons jouer en cas de catastrophe ?
- Connaissons-nous le cadre juridique du pays en matière de catastrophes et les plans nationaux d'intervention ? Sommes-nous satisfaits du rôle que nous jouons dans le système national d'intervention ? Voulons-nous positionner la Société nationale différemment ?

## 2.2 Accepter la nécessité de mettre en œuvre le mécanisme

Afin de garantir que les conditions sont propices à la mise en œuvre du mécanisme, il faut ensuite s'assurer que les acteurs clés de la Société nationale ont clairement défini, comprennent et acceptent les besoins en matière de préparation et d'intervention.

Vous saurez que vous avez atteint votre but :

- les résultats de l'évaluation des capacités et des besoins préalablement conduite et la « feuille de route » ont été diffusés et transmis aux acteurs clés de la Société nationale à tous les niveaux ;
- les zones du pays les plus exposées ont été délimitées, et des stratégies visant à renforcer les capacités de la Société nationale dans ces zones ont été élaborées ;
- les sections locales situées dans les zones les plus exposées ont reçu la priorité pour ce qui est du renforcement de leurs capacités à travers le mécanisme et des initiatives de développement organisationnel ;



- des collaborateurs et des volontaires formés et expérimentés, au siège et dans les sections locales, ont participé activement aux processus d'analyse et de planification.

### Utiliser les outils à disposition pour définir les besoins

Il existe divers outils qui peuvent vous aider à définir votre situation en termes de préparation à l'intervention. Le questionnaire sur une Société nationale bien préparée est un outil utile pour déterminer les capacités internes et mettre en évidence les domaines qui doivent être renforcés pour établir le mécanisme. Le *Guide pour la planification d'urgence et des interventions en cas de catastrophe* propose des méthodes et des outils permettant de définir les besoins et les capacités dans un contexte plus général, lorsque des acteurs et des partenaires extérieurs sont présents. Ces deux outils vous aideront à repérer vos lacunes et à déterminer votre degré de préparation, afin que votre Société nationale puisse définir sa stratégie et ses priorités dans le plan de mise en œuvre.

### Garantir la participation des collaborateurs et des volontaires clés

L'expérience a montré que si le personnel et les volontaires qui sont choisis et formés durant la mise en œuvre du mécanisme sont associés au processus d'évaluation et de planification, ils peuvent apporter une valeur ajoutée extraordinaire à une Société nationale. Ils devraient être associés à l'EVC de la communauté, aux activités de réduction des risques et à la préparation des plans d'intervention et d'urgence. En participant à ces activités, ils acquerront une connaissance approfondie des stratégies et des procédures institutionnelles et une meilleure compréhension du contexte où ils opéreront en cas de catastrophe.

### Donner la priorité aux zones les plus exposées

Très souvent, les communautés les plus vulnérables sont isolées, la présence institutionnelle y est limitée, et les coûts opérationnels y sont très élevés. C'est pourquoi nous avons tendance à concentrer nos efforts sur des endroits plus accessibles, où nous avons une expérience préalable et une capacité établie. Cependant, bien que cela soit logique dans certains cas, les Sociétés nationales ne devraient pas avoir recours à ce mode de travail pour définir leur stratégie de mise en œuvre du mécanisme. Elles devraient au contraire donner la priorité aux zones géographiques les plus exposées, qui devraient figurer dans les premières étapes du plan de mise en œuvre.

Si le mécanisme est correctement mis sur pied, il améliorera la rapidité et la qualité d'une intervention locale et devrait donc pouvoir gérer et soutenir les zones où les sections locales de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et les autorités rencontrent de plus grands problèmes et ont moins de marge de manœuvre.

**Conseil :** Lorsque les zones les plus exposées du pays ne possèdent pas de sections, notre plan de mise en œuvre du mécanisme devrait comprendre des stratégies visant à réduire ou à combler cette lacune.

### Questions à se poser

- Quel est la capacité de notre Société nationale par rapport à une Société nationale « bien préparée » ?
- Avons-nous cerné nos lacunes ?
- Disposons-nous d'une stratégie ou d'un plan pour les combler ?
- Avons-nous demandé un soutien supplémentaire pour améliorer nos capacités – et si oui, à qui ?

- Devons-nous développer ou améliorer le mécanisme de façon à combler les lacunes relatives à nos besoins et à nos capacités ?
- Le mécanisme – les NDRT – est-il l’approche appropriée dans notre contexte ?
- Les dirigeants, les collaborateurs et les volontaires clés ont-ils une interprétation et une vision communes des capacités dont nous avons besoin en matière de préparation et d’intervention ?

## 2.3 Relier le mécanisme aux opérations existantes

Après avoir défini les zones les plus exposées et leur avoir donné la priorité, l’étape suivante consiste à s’assurer que le personnel et les volontaires clés de la Société nationale peuvent expliquer comment le mécanisme prend en compte les initiatives existantes, intègre les divers départements et renforce les capacités de l’organisation.

Vous saurez que vous avez atteint votre but quand :

- les collaborateurs et les volontaires clés de la Société nationale s’entendent sur la façon dont les initiatives actuelles et passées sont liées au mécanisme ;
- les enseignements tirés d’initiatives antérieures de gestion des catastrophes sont intégrés dans le mécanisme ;
- le mécanisme jouit du soutien et de la collaboration – et peut comprendre – du personnel et des volontaires clés des domaines et des départements extérieurs à la gestion des catastrophes, tels que la santé et le soutien psychosocial, le RLF, la gestion des volontaires, les ressources humaines, la communication et le développement organisationnel ;
- les chefs de département de la Société nationale peuvent expliquer comment le mécanisme a contribué, et peut contribuer à l’avenir, au renforcement des capacités de la Société nationale ;
- le personnel et les volontaires de la gestion des catastrophes participent activement à l’élaboration et à la mise en œuvre d’outils de gestion des catastrophes, comme la planification des interventions et d’urgence, une Société nationale bien préparée et l’EVC.

**Conseil :** La préparation du plan de mise en œuvre du mécanisme est l’occasion pour la Société nationale d’inviter les parties prenantes extérieures au Mouvement à donner leur avis.

### Questions à se poser

- Le plan de mise en œuvre du mécanisme résulte-t-il d’un processus participatif auquel les principales parties prenantes ont été invitées à participer ?
- Le personnel et les volontaires clés comprennent-ils la relation entre les initiatives en cours et existantes et le mécanisme, et sont-ils d’accord à ce sujet ?

## 2.4 Intégrer la politique dans la stratégie et la planification

Afin de garantir que les conditions soient propices à la mise en œuvre du mécanisme, il faut ensuite s’assurer que les décisions et les engagements politiques sont déjà intégrés dans les initiatives stratégiques et de développement et dans le cycle de planification de la Société nationale.

Vous saurez que vous avez atteint votre but quand :

- les plans stratégiques et de développement de la Société nationale incluent le mécanisme parmi leurs priorités ;
- le plan opérationnel de gestion des catastrophes comprend des objectifs, des résultats et des activités en lien avec le mécanisme ;
- un budget, des fonds et des ressources suffisants ont été attribués pour garantir que la mise en œuvre du mécanisme soit durable ;
- les plans de gestion des catastrophes, d'intervention et d'urgence intègrent le concept du mécanisme dans le renforcement des capacités et le développement organisationnel généraux.

### **Intégrer le mécanisme dans les structures organisationnelles et les organigrammes**

L'organisation, les protocoles et les structures de la Société nationale doivent être mis à jour pour inclure le nouveau concept du mécanisme et préciser son rôle et son statut par rapport à la structure, aux mécanismes d'activation et aux processus de prise de décisions de la préparation aux catastrophes et de l'intervention. L'incorporation formelle du mécanisme dans les plans de développement général et de développement organisationnel de la Société nationale peut aider à intégrer les membres des NDRT dans les activités usuelles de la Société nationale entre les opérations d'intervention en cas de catastrophe.

### **Faire le lien avec les plans de gestion des catastrophes, d'intervention et d'urgence**

Le plan de gestion des catastrophes et les plans d'intervention devraient être mis à jour de façon à incorporer tous les éléments liés au nouveau mécanisme. Cela peut se faire par des protocoles et des directives générales, en attribuant des rôles et des responsabilités spécifiques au nouveau mécanisme et aux membres de l'équipe. Les équipes nationales d'intervention d'urgence peuvent apporter un soutien utile pour mettre à jour les plans d'intervention en cas de catastrophe et d'urgence aux échelons national et local, parmi leurs autres priorités et responsabilités, et pour soutenir la mise sur pied d'équipes d'intervention d'urgence dans les sections (BDRT).

#### **Questions à se poser**

- Tous les acteurs clés de la Société nationale sont-ils conscients de l'élaboration du mécanisme et le voient-ils comme une approche intégrée pour l'organisation dans son ensemble ?
- Les équipes opérationnelles sont-elles intégrées dans la structure et l'organigramme de la Société nationale ?
- Nos principaux outils de planification, comme notre plan de développement institutionnel et notre plan d'intervention, incluent-ils l'approche du mécanisme et tiennent-ils compte de toute équipe et de tout membre du personnel associés au mécanisme ?

### **Étude de cas 2 Les équipes d'intervention d'urgence, éléments du plan d'urgence**

Le Tadjikistan est un pays montagneux, sans accès à la mer, sujet à des catastrophes chroniques. Les séismes, les coulées de boue, les inondations, les sécheresses et les avalanches sont des phénomènes courants et plus de 3 000 séismes sont enregistrés chaque année, un tiers d'entre eux atteignant plus de 4,5 sur l'échelle de Richter. La pauvreté généralisée conjuguée à la faiblesse de la capacité d'intervention et d'atténuation des effets des organismes du gouvernement national concourent à aggraver les effets négatifs de la plus petite des catastrophes naturelles. De plus, de nombreuses zones sont coupées du reste du pays plusieurs mois par année.

Pour toutes ces raisons, le renforcement du système de préparation aux catastrophes et d'intervention de la Société du Croissant-Rouge du Tadjikistan est vital pour le pays.

En 2002, la Société du Croissant-Rouge du Tadjikistan, avec le soutien de la Fédération internationale et de Sociétés nationales partenaires, a commencé à mettre sur pied des équipes nationales d'intervention d'urgence (NDRT) dans dix centres de préparation aux catastrophes. Le but de ces équipes était de répondre efficacement aux catastrophes et de porter assistance aux populations les plus vulnérables, en étroite coordination avec les organes du gouvernement, les équipes d'évaluation d'urgence et de coordination (rapid emergency assessment and coordination teams – REACT) partenaires et d'autres acteurs de la gestion des catastrophes de l'intérieur et de l'extérieur du pays.

Aujourd'hui, la Société du Croissant-Rouge du Tadjikistan est l'un des principaux acteurs de la gestion des catastrophes dans le pays, et ses NDRT constituent un système national de soutien aux interventions en cas de catastrophe d'un bon rapport coût-efficacité, entièrement formé de membres et de volontaires de la Société nationale. Le réseau déploie des collaborateurs et des volontaires qualifiés du Croissant-Rouge dans toute opération de préparation aux catastrophes et d'intervention qui se déroule dans le pays.

Les NDRT peuvent participer à l'évaluation d'une situation d'urgence, à la mise en œuvre d'opérations de secours, aux premiers secours et à la fourniture d'abris. Chaque équipe compte 12 volontaires et collaborateurs formés, comprenant un groupe de base de huit personnes et quatre personnes de réserve. Tous les membres de l'équipe sont formés à la préparation aux catastrophes ou à l'intervention en cas de catastrophe et aux premiers secours, et respectent la *Charte humanitaire et les normes minimales pour les interventions lors de catastrophes* (projet Sphère). Les équipes disposent d'outils d'intervention, et de moyens de transport et de communication de base.

Depuis leur création, les NDRT ont effectué des interventions efficaces dans plusieurs situations d'urgence dans le pays, notamment lors du séisme qui a frappé la région de Qumsangir, dans l'oblast de Khatlon, dans le sud du Tadjikistan, en été 2006. La NDRT de la région de Kurgan-Tube a rapidement réagi en conduisant des évaluations de la situation, en dispensant des premiers secours et en distribuant des articles non alimentaires tirés de stocks d'urgence établis à l'avance. D'autres organisations ont aussi eu recours au réseau de volontaires qualifiés et disponibles du Croissant-Rouge, pour aider à distribuer des secours d'urgence aux personnes touchées.

### **Enseignements tirés**

- Les équipes du Croissant-Rouge sont très efficaces en cas de catastrophe car elles peuvent être parmi les premiers à atteindre le site.
- En faisant la preuve de leur professionnalisme, les NDRT peuvent améliorer l'image de la Société nationale.
- Il est important de coordonner les efforts des acteurs de la gestion des catastrophes afin d'éviter les efforts inutiles et de convenir d'actions concertées.
- Il est nécessaire d'établir d'autres NDRT et centres afin de perfectionner les processus nationaux et régionaux de planification d'urgence et de renforcer les systèmes de préparation aux catastrophes et d'intervention dans la région.

**Demandez-vous :**

- Comment ces enseignements peuvent-ils s'appliquer à votre Société nationale ?
- Dans votre pays ou région, les NDRT sont-elles intégrées dans la planification d'urgence ?

## 2.5 Planifier la mise en œuvre et le fonctionnement à long terme

La dernière étape du processus visant à garantir que les conditions sont propices à la mise sur pied du mécanisme consiste à s'assurer que la Société nationale dispose d'un plan de mise en œuvre et de fonctionnement à long terme du mécanisme compris et soutenu par tous les acteurs clés concernés.

Vous saurez que vous avez atteint votre but quand :

- les dirigeants, les directeurs, le personnel technique et les volontaires clés se sont réunis, et ont débattu et convenu d'un plan de mise en œuvre pour établir le mécanisme ;
- le plan comprend l'attribution de fonds et de ressources afin de garantir le fonctionnement à long terme ;
- le plan est connu des acteurs internes clés, au siège et dans les sections, et des acteurs extérieurs et des partenaires stratégiques intéressés ;
- le plan comprend des étapes clés vous permettant de suivre et d'évaluer les progrès et les réalisations ;
- le plan fait explicitement référence à des normes humanitaires internationalement reconnues, comme celles du projet Sphère.

### **S'assurer que le plan de mise en œuvre est adapté au contexte général**

Le but du plan de mise en œuvre est de garantir que le mécanisme soit conforme aux normes définies dans ces lignes directrices. Il est possible d'utiliser comme point de départ les besoins contextuels et les points faibles repérés antérieurement, ainsi que les besoins en matière de préparation mis en évidence dans Sphère.

Il est important de faire participer et de consulter les collaborateurs et les volontaires clés concernés, au siège, dans les sections ou à l'échelon local, et que chacun comprenne bien les incidences du plan sur leur domaine de responsabilité. En associant les principales parties prenantes à votre plan, vous permettrez à chacun de se l'approprier et de le comprendre, et il sera plus facile de l'intégrer parmi les priorités et les activités usuelles de votre Société nationale.

**Conseil :** Lors de la préparation du plan de mise en œuvre du mécanisme, la Société nationale a l'occasion d'inviter les parties prenantes extérieures au Mouvement à donner leur avis. C'est pourquoi il est bon d'inviter les délégations du Secrétariat du pays ou de la région, en la personne de leurs délégués chargés de la gestion des catastrophes, à participer au processus d'élaboration du plan. Vous pourriez aussi trouver utile d'inviter des institutions publiques, des autorités locales, des ONG et d'autres parties concernées.

### Définir des délais et des responsabilités clairs

Votre plan de mise en œuvre doit définir très clairement le délai dans lequel vous voulez atteindre vos objectifs, ainsi que les ressources nécessaires pour y parvenir. Dans l'idéal, le plan devrait couvrir entre deux et cinq ans et prévoir des ressources pour au moins deux périodes fiscales. Cependant, chaque Société nationale doit déterminer ces points sur la base de sa propre analyse.

Ensuite, toutes les tâches et les résultats attendus sont attribués à un membre du personnel ou à un volontaire qui sera responsable de leur mise en œuvre.

**Conseil :** En raison des changements fréquents de personnel dans de nombreuses Sociétés nationales, et de l'importance de la continuité, les ressources et les responsabilités devraient être attribuées à des fonctions dans la structure de la Société nationale, ce qui est plus efficace que de les attribuer aux personnes qui occupent ces fonctions.

### Inclure des moyens de suivre les progrès

Votre plan doit comprendre des moyens efficaces de suivre les progrès et d'évaluer la réalisation des objectifs. Essayez de définir des buts et des étapes intermédiaires réalistes, en fonction desquels vous pouvez mesurer les progrès accomplis dans la mise en œuvre du mécanisme. Ce guide propose en outre certains indicateurs clés généraux, mais il sera parfois nécessaire de formuler des indicateurs plus spécifiques liés directement aux buts et aux étapes.

#### Questions à se poser

- Notre plan de mise en œuvre du mécanisme résulte-t-il d'un processus participatif et avons-nous invité les principales parties prenantes à y participer ?
- Avons-nous défini clairement les responsabilités dans le plan de mise en œuvre ?
- Notre plan inclut-il des étapes permettant d'évaluer la réalisation des objectifs ?
- Comment diffuserons-nous notre plan ?
- Avons-nous attribué et obtenu suffisamment de ressources pour la première année ?

### Étude de cas 3 Les équipes nationales d'intervention, une solution ciblée

En mai 2008, en l'espace de cinq jours, le Belize a été frappé par deux tempêtes tropicales – Alma et Arthur – qui ont causé des crues subites importantes. Les inondations ont touché les deux tiers du pays, soit 10 000 personnes. Nombre d'entre elles étaient piégées, sans électricité et risquant d'être isolées tandis que les routes devenaient impraticables. Sept personnes sont décédées.

Du siège de la Société nationale aux sections, la réaction a été immédiate, rapide, ordonnée et maîtrisée. La Société de la Croix-Rouge du Belize a immédiatement réagi à la catastrophe et ses huit sections locales dans les six districts du pays étaient prêtes et aptes à intervenir rapidement et de façon appropriée.

En 24 heures, plus de 30 équipes nationales d'intervention (national intervention teams – NIT) ont été déployées dans les régions les plus durement touchées : les districts de Corozal, Orange Walk et Stann Creek. Dans le cadre de l'opération de secours, chaque équipe d'é-

valuation comptait un membre formé en premiers secours communautaires, et des premiers secours essentiels ont été dispensés dans les trois districts sinistrés.

La plus gravement touchée de ces trois zones était Stann Creek, qui était totalement isolée en raison des routes inondées et des ponts endommagés. Les NIT de la section locale ont été déployées pour effectuer des évaluations de la situation, notamment des conditions d'existence et des besoins en abris et, en juin, une NIT spécialisée dans l'eau et l'assainissement a été déployée dans la zone. Afin de prévenir le risque de maladies transmises par l'eau et liées à l'eau qui peuvent apparaître trois jours après une catastrophe, l'équipe a apporté et installé un purificateur d'eau d'urgence portable, qui produisait plus de 4 000 litres d'eau potable par heure. Au total, l'équipe a distribué plus de 137 500 litres d'eau aux communautés sinistrées.

### Enseignements tirés

- La Société nationale a pu réagir à la catastrophe de façon opportune et efficace.
- Les membres formés des NIT ont pu assurer une intervention immédiate et appropriée dans les districts touchés.
- La rapidité de l'intervention reflète les progrès accomplis dans la préparation aux catastrophes en termes d'organisation, de gestion et de coordination.

### Demandez-vous :

- Ma Société nationale possède-t-elle des collaborateurs et/ou des volontaires formés qui peuvent être mobilisés pour intervenir de façon opportune et efficace en cas de catastrophe ?

## En résumé

Dans cette section, nous avons étudié comment vous devez vous préparer afin de garantir que les conditions soient propices à la mise en œuvre du mécanisme. Premièrement, nous avons examiné la nécessité de comprendre la Société nationale et son contexte général, et d'accepter la nécessité de mettre sur pied le mécanisme. Nous avons ensuite étudié comment faire le lien entre le mécanisme et les opérations actuelles, et comment intégrer la politique dans la stratégie et la planification. Enfin, nous nous sommes intéressés à la nécessité de planifier de façon à garantir que le mécanisme soit mis en œuvre de façon efficace et durable.

Dans la dernière section, nous nous pencherons sur le processus de mise en œuvre du mécanisme.

## 3

# Mise en œuvre du mécanisme

La dernière étape de la mise sur pied du mécanisme consiste à s'assurer qu'il est prêt à fonctionner efficacement. Dans cette section nous examinerons :

- les procédures de recrutement ;
- le renforcement des capacités ;
- le moyen de garantir un déploiement efficace ;
- la coordination des opérations avec d'autres activités internationales d'intervention ;
- l'intégration des équipes dans les opérations en cours ;
- le suivi et l'évaluation ;
- la continuité et la durabilité.

## 3.1 Procédures de recrutement

Pour s'assurer que le mécanisme est prêt à fonctionner efficacement, la première étape consiste à garantir que la Société nationale dispose de procédures de recrutement prédéfinies appropriées, afin de sélectionner les équipes opérationnelles par un processus de sélection ouvert et transparent.

Vous saurez que vous avez atteint votre but quand :

- les membres des équipes opérationnelles – comme les NDRT ou les BDRT – sont sélectionnés en fonction du contexte, des besoins et de critères internationalement reconnus, comme établi dans les normes communes sept et huit du projet Sphère ;
- le personnel et les volontaires clés de la Société nationale ont établi des critères de sélection et respectent les Statuts de la Société nationale ;
- les candidats à des postes dans les équipes opérationnelles (notamment les NDRT et les BDRT) ont fait preuve d'une compréhension des Principes fondamentaux de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et se sont formellement engagés à les respecter ;
- la direction de la Société nationale respecte et suit des procédures de recrutement préétablies ;
- les rôles et les responsabilités des équipes opérationnelles (NDRT et BDRT) sont généralement compris dans la Société nationale ;
- les processus de sélection ont assuré un équilibre hommes-femmes et une représentation des différents groupes ethniques, cultures, zones géographiques, sections, etc.

### Convenir de critères de sélection appropriés

Le processus de sélection des candidats qui désirent intégrer les équipes opérationnelles est un facteur clé pour garantir la qualité des interventions en cas de catastrophe. Les dirigeants de la Société nationale sont chargés d'établir des critères de sélection appropriés qui garantissent une action humanitaire de qualité élevée et responsable. Le personnel et les volontaires expérimentés devraient être associés au processus de définition des critères de sélection et à l'étude de facteurs comme les capacités, les compétences, l'expérience et l'engagement des candidats potentiels.



## Garantir la transparence et la responsabilité

Les dirigeants et les décideurs doivent respecter les critères définis et éviter d'interférer avec le processus de sélection ou de l'influencer de manière subjective. Le processus devrait être transparent et comprendre des procédures et des critères clairs préalablement diffusés et connus de tous. Il est en outre important de mettre en place des mécanismes de plainte et de résolution des différends. De façon à prévenir les différends et les malentendus, il est recommandé que la décision finale revienne à un « comité de sélection » représentatif de tous les acteurs intéressés.

### Questions à se poser

- Possédons-nous des critères de sélection que tout le monde connaît et comprend ?
- Disposons-nous de procédures qui garantissent la transparence ?
- Comment prévoyons-nous de gérer les éventuels abus de pouvoir dans notre phase de recrutement ?
- Notre direction est-elle prête à respecter des procédures de sélection établies et convenues ?
- Reconnaissons-nous que la qualité de nos équipes influera sur l'image de notre institution et sur le respect dont nous bénéficions en tant que Société nationale ?
- Comment assurons-nous la diversité et l'égalité hommes-femmes dans notre recrutement ?

## 3.2 Renforcement des capacités

Afin de garantir que le mécanisme est prêt à fonctionner efficacement, il convient ensuite de s'assurer que la Société nationale dispose d'une stratégie et d'un plan réalistes et durables de renforcement des capacités en matière de gestion des catastrophes. Cette stratégie et ce plan devraient être élaborés en fonction du contexte et des besoins spécifiques, mais devraient aussi être conformes à la Stratégie 2020 et aux procédures établies, ainsi qu'aux normes humanitaires internationales.

Vous saurez que vous avez atteint votre but :

- vous possédez un plan de renforcement des capacités de gestion des catastrophes qui va au-delà de la formation, pour inclure d'autres domaines à renforcer, comme les systèmes, les ressources, la planification, les communications et l'équipement ;
- les fonds et les ressources destinés au plan de renforcement des capacités sont garantis et ont été attribués avec une vision à long terme d'au moins deux ans ;
- les stratégies d'apprentissage intègrent diverses méthodes, et répondront aux différentes préférences en matière d'apprentissage ;
- les activités d'apprentissage comprennent des thèmes et des sujets qui garantissent une bonne compréhension du Mouvement et des normes et principes humanitaires ;
- les thèmes minimaux recommandés par la Fédération internationale (voir Annexe 2) ont été intégrés dans vos activités d'apprentissage et vos programmes de formation.

### Étendre le renforcement des capacités au-delà de la formation

Afin d'améliorer votre capacité de gestion des catastrophes de façon à garantir la rapidité, la responsabilité et la qualité de vos interventions, vous devez considérer le processus visant à améliorer et à renforcer les capacités de votre Société nationale comme une approche globale où la formation, certes importante, n'est qu'un élément d'un tout. Les Sociétés nationales devraient élaborer des stratégies et des plans de renforcement des capacités en matière de gestion des catastrophes avec une vision à long terme qui couvre divers domaines, notamment les systèmes, la planification, les mécanismes institutionnels, le financement et l'équipement. Il est très important de disposer de

volontaires qualifiés et expérimentés, mais ils travaillent dans un contexte institutionnel qui doit également être renforcé.

### **La formation ne se limite pas aux ateliers**

Le renforcement de l'expérience, du savoir-faire et des compétences des membres du mécanisme et des équipes opérationnelles (NDRT et BDRT notamment) demande bien plus qu'une série d'ateliers de formation. Vous devez également élaborer une stratégie de formation structurée et planifiée, intégrée dans un plan de renforcement des capacités, où les besoins et les objectifs d'apprentissage sont bien définis et associés à diverses activités d'apprentissage – qui peuvent comprendre des ateliers.

Cette approche inclut diverses méthodes et techniques d'apprentissage, comme les simulations, les affectations provisoires, les mises en situations, les programmes d'échange, l'apprentissage indépendant, les cours de perfectionnement, le mentorat et les cours privés. Chaque Société nationale devrait déterminer les besoins de son personnel, de ses volontaires et des membres de ses équipes opérationnelles, en fonction de facteurs tels que le contexte, la taille et les capacités de l'institution.

**Conseil :** Gardez à l'esprit ces deux principes : continuité de l'apprentissage et diversité des approches.

### **Déterminer le contenu de la formation en fonction des besoins et du contexte**

L'expérience tant au sein qu'à l'extérieur de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge a montré qu'il est impossible d'adopter la même approche de la formation pour tout le monde. Chaque Société nationale devrait définir le contenu de la formation en fonction de son contexte et de ses besoins en formation définis durant l'élaboration du mécanisme. Les thèmes peuvent inclure (sans nécessairement s'y limiter) :

- les vulnérabilités et les dangers les plus courants dans le pays ;
- le rôle et les tâches des équipes opérationnelles avant, pendant et après les catastrophes ;
- le profil du personnel et des volontaires de la Société nationale.

### **Adopter les thèmes de formation minimaux recommandés**

Ces lignes directrices proposent un ensemble de thèmes minimaux recommandés qui peuvent aider les Sociétés nationales à élaborer leurs propres programmes d'apprentissage et de formation. Ces thèmes, présentés à l'Annexe 2, ont été tirés de programmes de formation existants, notamment pour les NDRT, les équipes régionales d'intervention d'urgence (RDRT), les unités d'intervention d'urgence (ERU), et les équipes d'évaluation et de coordination sur le terrain (FACT). Ils comprennent également des recommandations d'autres acteurs clés de divers pays et régions.

**Conseil :** Lorsque vous préparez le programme de formation et les activités d'apprentissage, essayez de ne pas vous concentrer sur les thèmes et sujets qui devraient ou non être inclus. Déterminez plutôt quelles connaissances, savoir-faire, attitudes et compétences les équipes opérationnelles doivent acquérir dans chaque domaine. N'oubliez pas d'inclure des références à des normes humanitaires internationales.

### Questions à se poser

- Quelles sont les options de renforcement des capacités dont nous avons besoin – ateliers, mentorat ou autres ?
- Notre programme de formation comprend-il les thèmes minimaux recommandés conformément aux systèmes de la Fédération internationale et aux normes internationales ?
- Notre plan de renforcement des capacités inclut-il diverses méthodes adaptées à nos besoins et à notre contexte ?
- Avons-nous alloué suffisamment de fonds et de ressources à notre plan de renforcement des capacités de façon à garantir sa qualité et sa mise en œuvre ?
- Aurons-nous besoin de compétences techniques qui ne sont pas disponibles dans la Société nationale ?

## 3.3 Garantir un déploiement efficace

Après avoir abordé la question du renforcement des capacités, l'étape suivante, pour s'assurer que le mécanisme est prêt à fonctionner efficacement, consiste à veiller à ce que la Société nationale ait les moyens de garantir que les équipes opérationnelles seront déployées de façon opportune, sans danger et efficace.

Vous saurez que vous avez atteint votre but quand :

- les membres des équipes opérationnelles sont mobilisés par le biais de mécanismes transparents, en fonction du contexte et de l'ampleur de la catastrophe, et des besoins spécifiques ;
- les rôles et les responsabilités des membres des équipes opérationnelles sont formalisés dans des mandats ou des plans de mission clairs que les acteurs clés comprennent ;
- des directives générales et des protocoles clairs prévoient comment les équipes opérationnelles seront mobilisées et déployées ;
- les équipes sont composées de façon à garantir un bon mélange des savoir-faire et des compétences et une parité hommes-femmes, et à prendre en considération les sensibilités culturelles et politiques ;
- les mesures de sécurité nécessaires sont en place ;
- les ressources et les équipements nécessaires sont mis à la disposition des équipes opérationnelles dans les délais requis.

### Mettre en place des procédures de mobilisation

Chaque Société nationale doit élaborer ses propres directives générales de façon à garantir que les équipes opérationnelles soient mobilisées et déployées de façon rapide et efficace. Ces directives sont généralement intégrées dans les plans d'intervention et d'urgence existants, et portent sur des points comme les systèmes d'alerte rapide, l'alerte, la sélection et la mobilisation des équipes opérationnelles, et des rôles et des responsabilités bien définis. Ces directives doivent être simples, claires et connues de tous les acteurs clés avant toute catastrophe, de façon à gagner du temps et à améliorer la clarté au lendemain d'une catastrophe.

**Conseil :** L'expérience a montré le bénéfice d'exercices de simulation rassemblant tous les acteurs clés pour diffuser et promouvoir la connaissance des directives générales avant qu'une catastrophe ne se produise.

### **Garantir la compréhension du plan de mission, des rôles et des responsabilités**

Les membres des équipes opérationnelles recevront avant leur déploiement un plan de mission et un mandat clairs. Ceux-ci auront été définis par le siège, les sections locales et les membres des équipes et préciseront les objectifs, les tâches, les calendriers, les rôles et les responsabilités de chaque membre de l'équipe.

**Conseil :** Il a été déclaré que l'envoi d'une équipe opérationnelle sur le terrain sans mission et rôle clairs constitue un obstacle majeur à la réalisation des objectifs de l'équipe. Il est en outre important de garantir l'engagement total et l'accord préalable de la section locale avant le déploiement. Lorsque ces points n'étaient pas respectés, on a observé des chevauchements, des efforts inutiles, une confusion et un manque de confiance qui ont fortement nui aux processus d'intervention et de relèvement.

### **Garantir une sélection équilibrée des membres de l'équipe**

Les membres des équipes opérationnelles devraient être sélectionnés en fonction du contexte et des besoins définis après la catastrophe. Dans son ensemble, l'équipe devrait être équilibrée en termes de savoir-faire, de compétences, de connaissance du contexte, de langue, de culture et de sexe. Il est important de choisir les chefs d'équipe avec soin, car ils sont essentiels au succès de la mission. Lorsque l'équipe opérationnelle doit être déployée et que nous n'avons que des informations restreintes sur la catastrophe, nous fonderons notre décision sur notre expérience préalable des catastrophes semblables et essayerons de former une équipe multidisciplinaire.

**Conseil :** Les équipes opérationnelles devraient être équilibrées, et comprendre des personnes ayant des compétences en matière d'opérations de secours et d'autres ayant des compétences dans l'administration et les comptes rendus. Les chefs d'équipe devraient en outre garantir une approche globale, où la phase d'urgence est liée aux phases de relèvement et de reconstruction. Il est essentiel que les chefs d'équipe aient des compétences de gestion du personnel.

### **Garantir des conditions de travail acceptables**

Un des rôles clés de la direction de la Société nationale durant une intervention en cas de catastrophe consiste à garantir des conditions de travail minimales pour les membres de l'équipe opérationnelle. Lorsque ceux-ci sont déployés dans des situations de conflit et d'insécurité, ils devraient bénéficier d'une assurance vie et santé. Des protocoles et des lignes directrices en matière de sécurité devraient être élaborés et diffusés aux membres de l'équipe.

En fonction des besoins et des objectifs de la mission, l'équipement nécessaire devrait être fourni afin que les membres de l'équipe puissent travailler dans la dignité. L'équipement peut comprendre des cartes d'identité, des uniformes, un équipement de télécommunication, des secours et des trousseaux médicaux. Le bien-être physique, émotionnel et psychologique des membres de l'équipe est prioritaire dans l'opération, et les bons dirigeants des Sociétés nationales s'en porteront garants.

#### **Questions à se poser**

- Possédons-nous des procédures claires pour alerter et mobiliser les équipes opérationnelles ?
- Avons-nous veillé à ce que la composition de l'équipe soit adaptée aux besoins et au contexte ?

- Les équipes comprennent-elles le mandat et les instructions de la mission ?
- La section approuve-t-elle la décision de déployer l'équipe ?
- Avons-nous garanti des conditions minimales de sécurité pour nos équipes ?
- Avons-nous un équipement adéquat pour que l'équipe puisse remplir sa mission avec dignité ?
- Comment veillons-nous au bien-être de notre personnel et de nos volontaires ?
- Comment prévoyons-nous d'assurer la rotation du personnel et des volontaires opérationnels ?

### 3.4 Coordination des opérations avec d'autres activités internationales d'intervention

Afin de s'assurer que le mécanisme a été créé et est prêt à fonctionner efficacement, il est nécessaire ensuite de veiller à ce que les équipes opérationnelles de la Société nationale travaillent d'une manière qui leur permet de coordonner leurs activités avec d'autres mécanismes et outils internationaux d'intervention du Mouvement, comme les RDRT, les ERU, les unités régionales de logistique (regional logistics units – RLU), les équipes FACT, et le pool de spécialistes du RLF.

Le « pool de spécialistes du RLF » a été créé dans le cadre des mesures de mise en œuvre de la Stratégie relative au rétablissement des liens familiaux 2008-2018, en vue de renforcer les activités du Mouvement liées au RLF dans les situations de catastrophe naturelle ou provoquée par l'homme.

Le pool est composé d'une soixantaine de collaborateurs des Sociétés nationales et du CICR (expatriés et employés des délégations) parlant différentes langues et ayant des compétences et des parcours divers, qui ont été choisis et formés pour intervenir rapidement en cas de catastrophe.

Le pool est appelé à jouer un rôle essentiel en intervenant rapidement et apportant des connaissances spécialisées, notamment dans les situations de catastrophe de grande ampleur.

Vous saurez que vous avez atteint votre but quand :

- des protocoles de mobilisation conclus entre la direction de la Société nationale et le Secrétariat réglementent le déploiement de ressources régionales et mondiales conformément à l'Accord de Séville et à ses Mesures supplémentaires ;
- les chefs des équipes opérationnelles connaissent parfaitement les outils régionaux et mondiaux du Mouvement et ont fait preuve de bonnes compétences de négociation et de coordination, dans le respect des sept Principes fondamentaux ;
- les plans d'intervention en cas de catastrophe et d'urgence de la Société nationale comprennent des directives générales sur la coordination avec les mécanismes d'intervention régionaux et internationaux du Mouvement ;
- les mandats et les plans de mission des équipes nationales comprennent une explication claire de leurs rôles et de leurs responsabilités lorsqu'ils travaillent avec des mécanismes d'intervention régionaux et mondiaux de la Fédération internationale ;
- des directives générales définissent les relations et les communications entre les équipes opérationnelles nationales et les mécanismes d'intervention internationaux de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge sur le terrain.

### **Accords et protocoles internationaux**

Les dirigeants de la Société nationale, les délégations du Secrétariat et les autres acteurs intéressés devraient débattre et convenir de protocoles qui définissent clairement la relation entre le mécanisme et d'autres outils régionaux et mondiaux de la Fédération internationale. Ces protocoles clarifieront les rôles et les responsabilités ainsi que les mécanismes de coordination souhaités. Ils seront diffusés et présentés à tous les acteurs intéressés aux divers niveaux. Ils s'appliqueront aux situations de catastrophe où le mécanisme doit interagir avec des équipes supranationales et des personnes étrangères. Tout doit être prêt avant qu'une catastrophe ne se produise.

### **Établir la confiance et le respect**

L'expérience a montré que les situations de catastrophe amplifient la complexité des relations entre les personnes et les personnalités de différentes cultures et origines. Les exercices effectués après une catastrophe sur les enseignements tirés révèlent souvent qu'un manque de communication et de partage d'informations peut facilement entraîner un manque de compréhension et de confiance.

Les Sociétés nationales peuvent travailler en coordination avec les délégations du Secrétariat pour promouvoir des réunions, des séances de formation ou des exercices de simulation occasionnels, où les membres d'équipes de différents niveaux (notamment les NDRT, les RDRT, les ERU, les équipes FACT et le pool de spécialistes du RLF) peuvent partager des expériences et des idées, afin d'instaurer un climat de confiance et de partager des approches avant les catastrophes. Durant les catastrophes, le maintien de voies de communication ouvertes, la transparence et la responsabilité mutuelle contribueront à prévenir les problèmes.

### **Déterminer et renforcer les capacités des chefs d'équipe**

Les Sociétés nationales ont besoin d'un groupe de chefs d'équipe expérimentés, qualifiés et efficaces qui peuvent coordonner des équipes opérationnelles tout en négociant et en assurant la coordination avec d'autres équipes régionales ou mondiales. Comme il est essentiel que les chefs d'équipe soient bien qualifiés, il est important de donner la priorité à cet aspect de la stratégie ou du plan de renforcement des capacités. Les séances de formation des équipes constituent une bonne occasion de repérer des candidats potentiels ayant les qualifications nécessaires pour devenir de bons chefs. Ils peuvent ensuite suivre une formation spéciale avec un suivi approprié.

### **Questions à se poser**

- Les membres de l'équipe opérationnelle comprennent-ils leur rôle par rapport aux mécanismes d'intervention régionaux et mondiaux de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge ?
- Nos chefs d'équipe ont-ils un profil qui facilite la coordination au sein du Mouvement ?
- Avons-nous investi dans des activités propres à susciter l'esprit d'équipe et la confiance ?
- Disposons-nous de procédures et de protocoles clairs pour réglementer le déploiement des mécanismes d'intervention ?
- Comment garantissons-nous que nos chefs d'équipe comprennent l'importance des mécanismes d'intervention en cas de catastrophe locaux, mais aussi mondiaux ?

## 3.5 Intégration des équipes dans les opérations existantes

L'étape suivante, pour garantir que le mécanisme est prêt à fonctionner efficacement, est liée à la performance. Elle consiste à s'assurer que les équipes opérationnelles sont bien intégrées dans la structure et le contexte d'une façon qui renforce les capacités locales.

Vous saurez que vous avez atteint votre but quand :

- la direction de la Société nationale respecte, soutient et facilite le travail des équipes opérationnelles ;
- des activités de relèvement après une catastrophe sont déterminées et une stratégie de retrait est convenue avant la fin de la mission de l'équipe opérationnelle ;
- le chef d'équipe ou les membres concernés connaissent bien, et respectent, le contexte local où ils travailleront ;
- les membres des équipes se comportent de manière respectueuse avec les structures locales et coordonnent leurs activités avec les acteurs locaux intéressés, comme les chefs communautaires, les autorités locales et les ONG locales ;
- les mandats et les plans de mission des équipes opérationnelles sont déterminés avec les sections locales et leur direction ;
- les principes applicables du *Code de conduite pour le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et pour les organisations non gouvernementales ONG lors des opérations de secours en cas de catastrophe* (le Code de conduite) sont respectés.

### Comprendre le contexte et respecter les dynamiques locales

Dans l'idéal, les membres des équipes opérationnelles comprennent le contexte dans lequel ils sont déployés. L'équipe devrait inclure des membres qui parlent les langues locales et comprennent les dynamiques sociopolitiques et la culture. L'équipe doit respecter les représentants de la section et les autorités locales. Lorsqu'il n'est pas possible de mobiliser des membres de NDRT connaissant le contexte local, les dirigeants de la Société nationale doivent s'assurer que les membres de l'équipe sont bien coordonnés et soutenus par les sections locales ou d'autres partenaires de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge.

### Transfert de connaissances et renforcement des capacités locales

Le plan de mission et le mandat des équipes opérationnelles comprennent des actions relatives au renforcement des capacités locales et au transfert de connaissances, de compétences et de technologie. Tous les membres de l'équipe devraient s'efforcer de contribuer au renforcement des sections locales et des communautés. Les chefs d'équipe et les représentants des sections locales devraient œuvrer ensemble à définir les domaines qui doivent être renforcés et décider de moyens d'y parvenir. Toutes les initiatives d'intervention en cas de catastrophe doivent intégrer une approche de développement à long terme.

**Conseil :** Durant la phase d'urgence, un bon moyen de permettre le transfert de connaissances consiste à former des « sous-équipes » mixtes composées de membres des équipes opérationnelles nationales et de collaborateurs et/ou volontaires de la section locale qui peuvent participer activement aux activités d'intervention. Il est impératif de garantir le respect du Code de conduite.

### **Regarder vers l'avenir : relèvement et stratégies de retrait**

Durant la première phase de l'intervention d'urgence, les membres de l'équipe opérationnelle devraient déjà penser à l'avenir, afin de contribuer à définir des stratégies pour la phase de relèvement et des stratégies de retrait possibles. Le mandat et le plan de mission devraient refléter cette responsabilité, et certains des membres des équipes devraient avoir une expérience dans les domaines de la réduction des risques et du développement, afin de coordonner et de faciliter une approche globale dans leur mission.

#### **Questions à se poser**

- Dans quelle mesure les membres de l'équipe connaissent-ils la zone géographique où ils travailleront ?
- Comment les éléments de renforcement des capacités de la section sont-ils inclus dans le mandat des équipes ?
- Avons-nous coordonné et décidé le déploiement avec la direction des sections locales ?
- Avons-nous informé les autres acteurs locaux clés intéressés des déploiements ?
- Les membres de nos équipes comprennent-ils quelle est leur mission après la phase d'urgence ?
- Les chefs d'équipe comprennent-ils leur responsabilité de définir des éléments pour la phase de relèvement et la stratégie de retrait ?

### **Étude de cas 4 Les équipes nationales d'intervention d'urgence : intervenir rapidement pour renforcer les capacités locales**

Le Soudan est un pays sujet aux catastrophes exposé à divers dangers naturels et d'origine humaine, des inondations aux sécheresses et aux conflits armés. En tentant de répondre à ces catastrophes, le Croissant-Rouge soudanais fait face à une tâche immense.

En 2003, le Croissant-Rouge soudanais a organisé ses premières séances de formation visant à établir une NDRT, avec le soutien technique de la délégation de la Fédération internationale à Nairobi. Au même moment, le conflit au Darfour s'est intensifié, dépassant les capacités d'intervention des trois sections du Croissant-Rouge dans la région.

Avec le soutien du CICR (qui a fourni des fonds, une formation, des matériels, des articles de secours et un appui technique), le Croissant-Rouge soudanais a pris part à une opération de grande ampleur, tandis que les activités de RLF étaient développées pour répondre aux besoins découlant de l'intensification du conflit. Le Croissant-Rouge soudanais a décidé de déployer 18 membres de NDRT dans diverses zones de la région, où plus de 1,6 millions de personnes étaient touchées par le conflit. Les membres des NDRT se sont préparés en très peu de temps, ont conduit une évaluation des besoins et participé à la gestion du camp, à la distribution de secours, à la coordination avec et entre les trois sections du Darfour, et à la rédaction de comptes rendus pour le siège à Khartoum. Ils ont aussi formé 60 volontaires et collaborateurs des sections locales à la préparation aux catastrophes et à l'intervention pour établir des BDRT. Celles-ci ont continué de mettre en œuvre des activités après que la NDRT s'est retirée et ont renforcé les sections locales, qui ont ainsi amélioré leur capacité d'intervenir en cas de future crise d'ordre humanitaire.

La création de la NDRT et la formation de ses membres sont arrivées à un moment crucial. Aujourd'hui, le Croissant-Rouge soudanais sait qu'il est mieux préparé à intervenir rapidement



aux premiers stades d'une catastrophe. Ses processus de formation ont encouragé les sections à créer leurs propres équipes d'intervention d'urgence, afin qu'elles puissent mener des activités de réduction des risques liés aux catastrophes et de sensibilisation des communautés avant une catastrophe, de façon à en atténuer l'impact sur les communautés exposées et à améliorer l'intervention.

### **Enseignements tirés**

- Des équipes opérationnelles (NDRT) formées et organisées apportent la réponse la plus appropriée quand un soutien immédiat est requis à l'échelon local ou des sections.
- Les équipes opérationnelles (NDRT) constituent une valeur ajoutée dans les situations de conflit, lorsqu'une bonne connaissance et une bonne compréhension du contexte local, ainsi qu'une coordination de qualité avec les opérations du CICR, sont impératives.
- L'existence et le déploiement des NDRT représentent une occasion sans pareille de renforcer les capacités des sections locales dans les zones de conflit.
- Les membres des équipes opérationnelles nationales constituent la voie naturelle pour former les volontaires des sections locales (BDRT).
- La mobilisation rapide et efficace de collaborateurs et de volontaires de tout un pays peut contribuer à accroître le respect du public pour la Société nationale.

### **Demandez-vous :**

- Votre Société nationale rencontre-t-elle des défis semblables à ceux initialement présents au Soudan ?
- Les équipes opérationnelles peuvent-elles constituer une solution appropriée dans votre contexte ?

## **3.6 Suivi et évaluation**

Après avoir intégré vos équipes opérationnelles, il convient de mettre en place des systèmes de suivi et d'évaluation, de façon à mesurer la performance, l'impact et la qualité du travail des équipes opérationnelles.

Vous saurez que vous avez atteint votre but quand :

- une procédure de suivi et d'évaluation de la performance a été adoptée par les chefs et les membres des équipes ;
- les dirigeants et le personnel technique de la Société nationale encouragent et facilitent les évaluations formelles des individus et des groupes ;
- des évaluations internes et externes, intermédiaires et finales, de l'intervention sont menées pour faciliter la participation des membres des équipes opérationnelles ;
- le plan de mise en œuvre du mécanisme et les appels d'urgence attribuent des fonds et des ressources au suivi et à l'évaluation du mécanisme entier, y compris des équipes opérationnelles, des exercices sur les enseignements tirés et des examens consécutifs à l'intervention.

### **Définir des critères d'évaluation de la performance individuelle**

Votre Société nationale devra élaborer une méthodologie uniforme et un ensemble national de critères permettant d'évaluer la performance des membres de l'équipe, durant et après leur

déploiement. Le principal objectif de cet examen de la performance est d'évaluer l'impact et la qualité du travail effectué par les membres de l'équipe et de repérer les lacunes et les possibilités d'apprentissage. Il devrait adopter une approche constructive, centrée sur le développement des ressources humaines. Les résultats de ces examens devraient être utiles pour adapter les futurs processus de renforcement des capacités.

### Fonds et ressources pour le suivi et l'évaluation

Une direction de Société nationale efficace assume la responsabilité d'établir et de promouvoir une culture du travail qui favorise l'apprentissage et le renforcement des capacités dans son organisation. Il est important que les dirigeants réfléchissent rapidement à l'attribution de fonds pour les examens et les évaluations de la performance, avant qu'une catastrophe ne se produise. Lorsque vous préparez des appels publics et des propositions pour les donateurs extérieurs, veillez à inclure des examens, des évaluations et des initiatives d'auto-analyse. Ainsi, la Société nationale fait savoir qu'elle est prête à apprendre et à améliorer la qualité de ses services à l'avenir.

#### Questions à se poser

- Avons-nous des procédures et des mécanismes préétablis permettant de mesurer la performance et l'impact des équipes et de leurs membres, et d'évaluer le mécanisme dans son ensemble ?
- Avons-nous informé les membres de nos équipes au sujet des mécanismes d'examen de la performance ?
- Avons-nous alloué des fonds et des ressources au processus d'examen de la performance ?
- Avons-nous bien compris que le principal objectif du processus d'évaluation de la performance est de tirer des enseignements de façon à améliorer nos services et leur qualité et de renforcer nos capacités ?
- Comment contribuons-nous à établir une culture de l'apprentissage dans notre Société nationale ?

## 3.7 Garantir la continuité et la durabilité

La dernière étape, pour garantir que le mécanisme est prêt à fonctionner efficacement, est liée au fonctionnement à long terme. Elle consiste à s'assurer que la direction de la Société nationale a élaboré des stratégies et prévu des actions visant à garantir la continuité et le fonctionnement à long terme des mécanismes entre les catastrophes.

Vous saurez que vous avez atteint votre but quand :

- les membres des équipes opérationnelles sont intégrés dans les initiatives et les programmes quotidiens en cours de la Société nationale, comme la planification de l'intervention et d'urgence, les activités de réduction des risques, la formation et les processus de renforcement des capacités ;
- des mécanismes financiers sont établis pour garantir la durabilité des initiatives entreprises dans le cadre du mécanisme, comme le financement extérieur, les allocations du budget annuel, les fonds d'urgence et le fonds pour les secours lors de catastrophes (DREF) ;
- un système de gestion des ressources humaines couvrant la motivation, la fidélisation et le développement est mis en œuvre afin de garantir que les équipes opérationnelles restent actives et motivées entre les catastrophes ;
- la Société nationale a organisé des manifestations occasionnelles de mise à jour des connaissances et de coordination où les membres des équipes opérationnelles peuvent être informés des évolutions et partager leurs expériences.

## Intégrer les rôles des membres des équipes opérationnelles

Les membres des équipes opérationnelles devraient jouer un rôle intégré dans les activités usuelles de la Société nationale. L'expérience a montré qu'ils sont d'excellentes ressources qui peuvent être intégrées dans les activités de réduction des risques en cours, et qu'ils peuvent servir de formateurs et de mentors pour les nouveaux membres des équipes, et de conseillers pour l'élaboration de plans d'intervention et d'urgence.

En associant les membres des équipes opérationnelles à ses activités usuelles, la Société nationale peut accroître leur motivation, leurs connaissances, leur engagement et leur appropriation, ainsi que leur savoir-faire, leurs compétences et leurs capacités d'intervention.

## Élaborer des stratégies de collecte de fonds

La plupart des Sociétés nationales évoquent un manque de ressources financières comme principal obstacle au fonctionnement à long terme du mécanisme. Il existe de nombreux moyens novateurs de lever des fonds pour la préparation immédiatement après une intervention, mais vous devez investir dans les capacités de collecte de fonds pour pouvoir en obtenir davantage.

Les donateurs investissent dans la préparation aux catastrophes et les initiatives visant la réduction des risques, et les Sociétés nationales sont bien placées pour demander ce type de financement. Néanmoins, les Sociétés nationales devraient continuer à renforcer leur propre capacité technique de soumettre des propositions concurrentielles. Il vaut en outre la peine d'explorer le secteur des entreprises, où certaines Sociétés nationales ont déjà obtenu des résultats très positifs.

**Conseil :** En règle générale, il sera très difficile d'obtenir toutes les ressources dont vous avez besoin auprès du même donateur. Il pourrait être mieux de diviser votre grand plan en plusieurs parties, qui peuvent chacune être financées par un certain nombre de donateurs. Cela vous permettra en outre de mettre en œuvre certains aspects de votre plan à mesure que vous recevez les fonds qui y sont destinés, plutôt que de suspendre tout le plan à cause d'un manque de fonds.

## Stratégie de gestion et de fidélisation des volontaires

La plupart des Sociétés nationales connaissent des changements très fréquents de volontaires. Or, ceux-ci jouent un rôle important dans le mécanisme, et ce problème devrait donc faire l'objet d'une étude approfondie dès le début de tout processus. Des dirigeants de Société nationale efficaces donneront la priorité à l'élaboration de stratégies adéquates visant à repérer, à recruter, à gérer et à fidéliser les volontaires. Il n'existe pas de solution universelle à ce défi, et chaque Société nationale doit définir sa propre situation et trouver ses propres solutions. Le problème est parfois dû à des facteurs extérieurs et à des contraintes structurelles qu'il est difficile de modifier. Cependant, le problème se trouve souvent dans la Société nationale, et est directement lié à la façon dont elle gère ses volontaires et à son interprétation du Principe de volontariat.

**Conseil :** Le renforcement de la motivation des volontaires devrait être l'un des éléments clés de votre stratégie de préparation et d'intervention, et est un aspect crucial à prendre en compte dans vos projets de développement organisationnel.

### Questions à se poser

- Les membres de nos équipes opérationnelles participent-ils activement aux activités de planification, de formation et de préparation de la Société nationale ?
- Avons-nous exploré et utilisé pleinement toutes les possibilités de financement possibles, notamment les financements extérieurs, les attributions dans le budget annuel et les fonds pour les secours en cas de catastrophe ?
- Avons-nous effectué une analyse approfondie des raisons du manque de motivation des volontaires et savons-nous ce qui pourrait empêcher les changements fréquents ?
- Disposons-nous d'une stratégie ou d'un plan permettant de repérer, de recruter, de fidéliser et de motiver les volontaires de notre Société nationale ?

### En résumé

Dans cette dernière section, nous nous sommes intéressés à ce que vous devez faire pour garantir que le mécanisme soit prêt à fonctionner efficacement. Tout d'abord, nous avons étudié l'importance de définir des procédures claires de recrutement et de renforcement des capacités. Ensuite, nous avons proposé des moyens de garantir un déploiement efficace, de coordonner les opérations avec d'autres activités et d'intégrer les équipes dans les opérations en cours. Enfin, nous avons examiné un élément crucial – le suivi et l'évaluation – et la façon de garantir la continuité et le fonctionnement à long terme du mécanisme.

# Lectures conseillées

---

Comité international de la Croix-Rouge, *Assessing needs in the sphere of restoring family links, handbook for National Societies and the ICRC*, Genève, 2010.

Comité international de la Croix-Rouge et Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, *Emergency Items Catalogue*, 3<sup>e</sup> éd., Genève : CICR/Fédération internationale, 2009.

Emergency Capacity Building Project, *Mesure de l'impact et redevabilité en situation de secours d'urgence : le guide suffisamment bon*. Oxford : Oxfam, 2008.

## FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES SOCIÉTÉS DE LA CROIX-ROUGE ET DU CROISSANT-ROUGE

*Accord de Séville et Mesures supplémentaires*, Genève : Fédération internationale, 2005. Disponible sur : <https://fednet.ifrc.org/sw124599.asp> – voir aussi *The Seville Agreement* (en anglais), sur : [www.redcross.int/en/history/fullsevilleagreement.asp](http://www.redcross.int/en/history/fullsevilleagreement.asp)

*Code de conduite pour le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et pour les organisations non gouvernementales (ONG) lors des opérations de secours en cas de catastrophe*, Genève : Fédération internationale, 1994. Disponible en anglais sur : [www.ifrc.org/publicat/conduct/index.asp?navid=09\\_08](http://www.ifrc.org/publicat/conduct/index.asp?navid=09_08)

*Comment faire une EVC ? : guide pratique à l'usage du personnel et des volontaires de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge*, Genève : Fédération internationale, 2007. Disponible sur : <http://www.ifrc.org/Docs/pubs/disasters/resources/preparing-disasters/vca/how-to-do-vca-fr.pdf>

*Coopération au sein du Mouvement dans les catastrophes*, Genève : Fédération internationale, 2009. Disponible sur : <https://fednet.ifrc.org/sw124602.asp>

*Des principes à l'action*, CD-ROM, Genève : Fédération internationale, 2005

« Disaster Management Information System (DMIS) », outil de travail sur Internet, Genève : Fédération internationale. Disponible en anglais sur : [www-secure.ifrc.org/DMISII/Pages/03\\_response/0304\\_rdrd.aspx](http://www-secure.ifrc.org/DMISII/Pages/03_response/0304_rdrd.aspx)

« DREF Procedures and Guidelines », Genève : Fédération internationale, 2008. Disponible en anglais sur : [https://www-secure.ifrc.org/DMISII/Pages/03\\_response/0303\\_dref.aspx](https://www-secure.ifrc.org/DMISII/Pages/03_response/0303_dref.aspx)

*Emergency Response Unit*, Genève : Fédération internationale, 2009. Disponible en anglais sur : [https://www-secure.ifrc.org/DMISII/Pages/03\\_response/0306\\_eru/0306\\_eru.aspx](https://www-secure.ifrc.org/DMISII/Pages/03_response/0306_eru/0306_eru.aspx)

Page web « FACT », Genève : Fédération internationale, 2008. Disponible en anglais sur : [https://www-secure.ifrc.org/DMISII/Pages/03\\_response/0305\\_fact/0305\\_fact.aspx](https://www-secure.ifrc.org/DMISII/Pages/03_response/0305_fact/0305_fact.aspx)

*Framework for National Society Self-Assessment*, Genève : Fédération internationale, 2003. Disponible en anglais sur : [www.ifrc.org/docs/evaluations/framework-ns-assessment.pdf](http://www.ifrc.org/docs/evaluations/framework-ns-assessment.pdf)

*La Gouvernance [des Sociétés nationales] : guide d'application*, Genève : Fédération internationale, 1997

*Guide pour la planification d'urgence et des interventions en cas de catastrophe*, Genève : Fédération internationale, 2007. Disponible sur : <http://www.ifrc.org/Docs/pubs/disasters/resources/preparing-disasters/disaster-response-fr.pdf>

*Handbook on Federation Coordination : Working together in international disaster response*, Genève : Fédération internationale, 2007

*Lignes directrices pour l'évaluation dans les situations d'urgence*, Genève : Fédération internationale, 2008

*Logistics Standards Online*, Genève : Fédération internationale, 2009. Disponible sur : <https://fednet.ifrc.org/logisticsstandards/home.asp?lang=fr>

*Planification, suivi, évaluation et rapports*, Genève : Fédération internationale, 2009. Disponible sur : <https://fednet.ifrc.org/sw115817.asp>



## Annexe 1

# Rôles et responsabilités

Cette annexe décrit les rôles et les responsabilités clés des collaborateurs et des volontaires des différents échelons de la Société nationale dans le cadre du mécanisme. Elle peut être utilisée pour définir des objectifs en matière d'apprentissage et de renforcement des capacités.

Les rôles et les responsabilités sont définis dans les domaines d'activité suivants :

- **Tableau 1.1** : Politiques et mécanismes nationaux de gestion des catastrophes
- **Tableau 1.2** : Principes du Mouvement et systèmes ou mécanismes de gestion des catastrophes
- **Tableau 1.3** : Le mécanisme
- **Tableau 1.4** : Thèmes essentiels ou fondamentaux

Les rôles mis en évidence dans les quatre tableaux sont :

- **La direction** : en général, les rôles associés à l'administration
- **Les directeurs** : en général, cadres supérieurs et intermédiaires
- **Les équipes opérationnelles** : personnes qui conduisent les activités sur le terrain.

**Tableau 1.1 : Politiques et mécanismes nationaux de gestion des catastrophes**

Domaine d'activité	Rôle	Responsabilités
Contexte du pays et analyse des risques	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Permettre et garantir que la stratégie de mise en œuvre du mécanisme de la Société nationale donne la priorité aux risques élevés</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Proposer la mise en œuvre de programmes de réduction des risques dans les communautés vulnérables</li> <li>■ Garantir que les zones les plus vulnérables et sujettes aux catastrophes sont incluses et jouissent de la priorité dans les outils de planification existants, comme les plans d'intervention en cas de catastrophe et d'urgence</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Définir les zones géographiques les plus exposées et les groupes vulnérables dans une situation donnée</li> <li>■ Utiliser des arguments techniques et humanitaires pour convaincre la Société nationale de cibler son intervention sur les zones les plus exposées et les groupes vulnérables</li> </ul>
Politiques, stratégies et plans nationaux de gestion des catastrophes	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Être bien informés du rôle et des responsabilités de la Société nationale dans les plans nationaux de gestion des catastrophes</li> <li>■ Promouvoir et encourager la participation adéquate de la Société nationale aux stratégies de gestion des catastrophes et aux plans d'intervention du pays</li> <li>■ Garantir que les stratégies et l'attribution des ressources de la Société nationale lui permettent d'honorer ses responsabilités dans le plan national d'intervention</li> </ul>

Domaine d'activité	Rôle	Responsabilités
Politiques, stratégies et plans nationaux de gestion des catastrophes	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connaître en détail les rôles et les responsabilités de leur domaine ou de leur département dans les plans nationaux</li> <li>■ Participer à des réunions d'information ou de coordination avec les institutions du gouvernement et d'autres acteurs, conformément aux protocoles établis</li> <li>■ Définir leurs priorités, et attribuer des ressources en fonction de leur rôle dans le plan</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connaître et comprendre le rôle que joue la Société nationale dans le plan national d'intervention, et ses incidences opérationnelles</li> <li>■ S'assurer que lorsqu'elles participent à une intervention, leurs actions sont conformes aux politiques, aux stratégies et aux plans de gestion des catastrophes</li> <li>■ Être prêtes à participer régulièrement à des formations, à des pratiques et à des exercices de simulation organisés dans le cadre des plans nationaux d'intervention</li> </ul>
Acteurs nationaux clés de la gestion des catastrophes (parties prenantes)	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Savoir qui sont les principaux acteurs, et la relation que la Société nationale doit entretenir avec eux</li> <li>■ Faire pression pour faciliter de bonnes relations et une bonne coordination avec les acteurs clés de la gestion des catastrophes</li> <li>■ Promouvoir et formaliser des accords ou des protocoles d'accord de façon à coordonner les activités et à unir leurs efforts avec les principales parties prenantes</li> <li>■ Faciliter et encourager de bonnes relations entre la Société nationale et les institutions publiques clés</li> <li>■ Promouvoir le rôle et la mission de la Société nationale et renforcer sa visibilité</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Faciliter les contacts à l'échelon opérationnel pour assurer la coordination avec les acteurs clés</li> <li>■ Définir les domaines où la Société nationale peut collaborer</li> <li>■ Assister à des forums et à des réunions auxquels participent les acteurs clés et chercher des moyens de coopérer</li> <li>■ Coordonner et mettre en œuvre des accords relatifs aux catastrophes avec les institutions publiques</li> <li>■ Participer à des réunions visant à coordonner les activités et à échanger des informations</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Savoir qui sont les parties prenantes clés dans le contexte où elles travaillent</li> <li>■ Nouer des contacts avec les acteurs clés lorsqu'elles travaillent sur le terrain et les associer aux processus de collecte d'informations, d'évaluation et d'intervention initiale</li> <li>■ Trouver des moyens de collaborer et de conduire des activités complémentaires ou conjointes avec les acteurs clés, en fonction du contexte</li> <li>■ Informer les autorités locales de la mission et des opérations en cours de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge</li> <li>■ Observer et, s'il y a lieu, aider les autorités locales à remplir leurs obligations</li> </ul>



**Tableau 1.2 : Principes du Mouvement et systèmes ou mécanismes de gestion des catastrophes**

Domaine d'activité	Rôle	Responsabilités
Principes, politiques et stratégies de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que tous les collaborateurs et les volontaires connaissent et comprennent les Principes fondamentaux, travaillent conformément à ces principes et s'en inspirent</li> <li>■ Connaître le contenu des politiques et stratégies Croix-Rouge/Croissant-Rouge existantes et suivre toute évolution ou mise à jour, afin d'en informer le personnel et les volontaires clés de la Société nationale</li> <li>■ Mettre en place des mécanismes visant à garantir que les politiques, les stratégies et les priorités de la Société nationale correspondent à celles de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge aux échelons mondial et régional</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Garantir que dans le domaine sous leur responsabilité, les stratégies, les priorités et les actions sont définies conformément aux principes, aux politiques et aux stratégies Croix-Rouge/Croissant-Rouge aux échelons mondial et régional</li> <li>■ Encourager et suivre le personnel et les volontaires sous leur coordination, afin de s'assurer qu'ils comprennent les Principes fondamentaux et les respectent</li> <li>■ Informer le personnel et les volontaires de tout changement dans les politiques et les stratégies qui pourrait avoir un impact sur leur travail</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Cibler leurs activités et leurs efforts conformément aux stratégies et aux priorités Croix-Rouge/Croissant-Rouge durant leurs déploiements</li> <li>■ Agir et travailler en respectant et en promouvant les Principes fondamentaux</li> </ul>
Principes et règles applicables aux interventions en cas de catastrophe	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Participer et contribuer activement aux réunions mondiales et régionales où les politiques, les principes et les stratégies Croix-Rouge/Croissant-Rouge de gestion des catastrophes sont étudiés et adoptés</li> <li>■ Mettre en place des mécanismes visant à garantir que les politiques, les stratégies et les programmes de la Société nationale soient définis conformément aux politiques et aux stratégies Croix-Rouge/Croissant-Rouge relatives à la gestion des catastrophes et suivent les principes et normes humanitaires internationaux</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Permettre et garantir que les stratégies et les programmes de leur domaine d'activité soient conçus conformément aux politiques et aux stratégies de gestion des catastrophes</li> <li>■ Être informés et établir des mécanismes d'information et de formation du personnel et des volontaires de la Société nationale sur les principes et normes humanitaires internationaux et sur les politiques et accords Croix-Rouge/Croissant-Rouge en matière de gestion des catastrophes</li> <li>■ Avoir une connaissance approfondie des principes et normes humanitaires, et garantir et suivre leur intégration dans les programmes qui relèvent de leur responsabilité</li> <li>■ Faciliter la formation du personnel et des volontaires dans le domaine relevant de leur responsabilité et s'assurer qu'ils se comportent conformément aux principes humanitaires internationaux</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Se comporter et travailler dans le respect des principes humanitaires internationaux comme le Code de conduite et la Charte humanitaire</li> </ul>

Domaine d'activité	Rôle	Responsabilités
Principes et règles applicables aux interventions en cas de catastrophe	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Respecter les politiques et accords Croix-Rouge/Croissant-Rouge en matière de gestion des catastrophes, comme l'Accord de Séville lorsqu'elles sont déployées pour une mission d'intervention humanitaire</li> <li>■ S'assurer que leurs décisions, leurs efforts et leurs activités durant leurs missions sont conformes au projet Sphère</li> </ul>
Politiques, stratégies et plans de la Société nationale, et plans d'intervention en cas de catastrophe et d'urgence	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que le mécanisme est intégré dans les outils stratégiques et de planification de la Société nationale</li> <li>■ Garantir la participation du personnel et des volontaires clés aux différents niveaux et stades du processus interne de planification de la gestion des catastrophes</li> <li>■ Diffuser les lignes directrices et les outils de planification existants en matière de gestion des catastrophes aux directeurs et au personnel et aux volontaires clés</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Participer activement au processus de planification de la gestion des catastrophes et faciliter la participation du personnel et des volontaires qui relèvent de leur responsabilité</li> <li>■ Assurer la cohérence et l'harmonie entre les différents niveaux du cadre de planification de la gestion des catastrophes</li> <li>■ Diffuser les différents outils et documents de planification aux volontaires et au personnel qui travaillent dans le domaine relevant de leur responsabilité</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Être informées des stratégies et des plans de gestion des catastrophes existants et travailler conformément à leurs règles</li> <li>■ Repérer les problèmes ou les lacunes des outils et plans de gestion des catastrophes existants durant leur mission d'intervention, et trouver des moyens de les améliorer</li> <li>■ Participer activement à l'élaboration et à la mise à jour des plans de gestion des catastrophes, d'intervention et d'urgence si nécessaire</li> </ul>
De l'échelon local à l'échelle mondiale : système ou mécanisme et outils d'intervention Croix-Rouge/Croissant-Rouge	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Être informés des outils d'intervention pertinents et les promouvoir publiquement auprès du personnel et des volontaires clés</li> <li>■ Participer activement aux réunions et forums de haut niveau où les nouveaux mécanismes, outils, stratégies et changements sont débattus et décidés</li> <li>■ Faciliter et encourager la participation des acteurs clés de la Société nationale aux réunions de coordination et techniques où les outils et les mécanismes sont étudiés et améliorés</li> <li>■ Coordonner et unir leurs efforts avec d'autres partenaires Croix-Rouge/Croissant-Rouge comme le Secrétariat, les Sociétés nationales, les SNP et le CICR, afin de mettre sur pied des réseaux et une approche de « dispositif d'intervention unique »</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Garantir que les stratégies, les programmes et les priorités qui relèvent de leur responsabilité contribuent à l'établissement de normes communes et au « dispositif d'intervention unique » visé</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Cibler leur travail et leurs actions de façon à contribuer au « dispositif d'intervention unique » visé</li> <li>■ Agir conformément aux normes et aux mécanismes mondiaux et régionaux préalablement établis</li> <li>■ Travailler en équipe durant les déploiements, en coordonnant et en facilitant le travail d'autres mécanismes d'intervention mondiaux et régionaux de la Fédération internationale</li> </ul>

## Tableau 1.3 : Le mécanisme

Domaine d'activité	Rôle	Responsabilités
Mécanismes de sélection, de formation et de déploiement	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Encourager et faciliter l'élaboration d'accords préliminaires et de procédures, afin de garantir des processus clairs et transparents</li> <li>■ Promouvoir et garantir le respect du processus de sélection, de formation et de déploiement des membres des équipes opérationnelles</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Repérer des collaborateurs et des volontaires ayant le profil et le potentiel pour devenir membres des équipes opérationnelles</li> <li>■ Faire connaître le rôle des équipes opérationnelles et encourager l'engagement et la participation des collaborateurs et des volontaires</li> <li>■ Participer activement aux différentes phases du processus si nécessaire ou requis par la direction</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Participer activement et collaborer aux différentes étapes du processus, notamment aux activités de préparation aux catastrophes, quand elles sont appelées à agir</li> <li>■ Respecter les procédures et les mécanismes établis</li> <li>■ Repérer les lacunes et les points à améliorer dans les mécanismes et les procédures</li> </ul>
Esprit d'équipe et coordination	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Faciliter les forums où les décideurs et les collaborateurs et volontaires techniques clés peuvent partager des idées et des expériences</li> <li>■ Mettre en place des procédures et des mécanismes visant à garantir des processus de planification participatifs</li> <li>■ Encourager et faciliter la signature d'accords préliminaires et de protocoles d'accord afin d'améliorer la coordination au sein du Mouvement et avec d'autres acteurs clés</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Repérer les collaborateurs et les volontaires ayant les compétences diplomatiques et de négociation nécessaires pour devenir chefs d'équipe opérationnelle et représenter la Société nationale</li> <li>■ Faciliter et mettre en œuvre des mécanismes de communication et de participation dans les domaines qui relèvent de leur responsabilité</li> <li>■ Adopter et formaliser des mécanismes d'échange et de coordination avec d'autres domaines et directeurs</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Se comporter avec professionnalisme et respect lorsqu'elles représentent la Croix-Rouge/le Croissant-Rouge durant les missions</li> <li>■ Être ouvertes à la collaboration avec les autres et travailler en équipe</li> <li>■ Faciliter les mécanismes de coordination et de coopération avec les acteurs locaux</li> </ul>
Plans nationaux d'intervention et d'urgence	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Garantir et attribuer des ressources permettant à la Société nationale d'élaborer des plans d'intervention et d'urgence si nécessaire</li> <li>■ Mettre en place des mécanismes visant à garantir que les plans d'intervention et d'urgence de la Société nationale sont élaborés conformément aux lignes directrices et aux normes de la Fédération internationale</li> <li>■ Assurer la diffusion des plans d'intervention et d'urgence aux membres concernés de la Croix-Rouge/du Croissant-Rouge et aux acteurs extérieurs clés</li> <li>■ Communiquer les lignes directrices existantes de la Fédération internationale en matière de planification au personnel et aux volontaires clés</li> </ul>

Domaine d'activité	Rôle	Responsabilités
Plans nationaux d'intervention et d'urgence	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Diriger la préparation des plans d'intervention et d'urgence et en garantir la qualité technique</li> <li>■ Assurer la participation du personnel et des volontaires sous leur responsabilité au processus de préparation des plans d'intervention et d'urgence</li> <li>■ Veiller à ce que les éléments du domaine thématique ou des programmes qu'ils dirigent soient intégrés dans les plans d'intervention et d'urgence</li> <li>■ Définir des stratégies et des plans visant à établir la capacité nécessaire pour répondre aux situations d'urgence dans le domaine thématique qu'ils dirigent</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Participer à la préparation des plans d'intervention et d'urgence en fonction de leur expérience et de leur spécialisation</li> <li>■ Repérer les lacunes et les points à améliorer dans les plans d'intervention et d'urgence durant les déploiements</li> </ul>
Relations avec les outils et mécanismes de préparation et d'intervention de la Fédération internationale et du Mouvement	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que la Société nationale a les connaissances, la compréhension et les mécanismes nécessaires pour utiliser les outils régionaux et mondiaux comme les RDRT, les ERU, le DREF, les équipes FACT et le pool de spécialistes du RLF</li> <li>■ Faciliter la formalisation d'accords préliminaires et de protocoles afin de définir et de clarifier les rôles et les responsabilités des mécanismes d'intervention mondiaux et régionaux qui sont susceptibles d'interagir avec les équipes opérationnelles</li> <li>■ Garantir que des membres et des chefs d'équipes opérationnelles expérimentés et qualifiés coordonnent leurs actions avec le monde extérieur, conformément au Principe d'universalité</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Diriger les processus et les procédures de demande et d'utilisation des outils d'intervention de la Fédération internationale</li> <li>■ Fournir aux membres des équipes opérationnelles les informations, le soutien et les moyens nécessaires pour établir de bonnes relations et conduire des activités complémentaires avec les personnes et les équipes qui arrivent de l'extérieur du pays</li> <li>■ Accompagner et suivre le processus lors des catastrophes où des structures d'intervention nationales et supranationales sont présentes</li> <li>■ Mettre en place des mécanismes pour soutenir, faciliter et suivre le travail conjoint des équipes opérationnelles et d'autres acteurs extérieurs</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fournir les informations nécessaires durant la phase d'urgence pour que la Société nationale puisse bénéficier du DREF, des ERU, des équipes FACT, du pool de spécialistes du RLF et d'autres instruments</li> <li>■ Participer à des formations, des réunions ou des processus organisés afin d'améliorer leur connaissance des instruments d'intervention supranationaux de la Fédération internationale et du Mouvement</li> <li>■ Mettre à jour individuellement leur connaissance et leur compréhension des outils et des mécanismes mondiaux en matière de préparation aux catastrophes et d'intervention</li> <li>■ Offrir aux membres des RDRT, des ERU, des équipes FACT et du pool de spécialistes du RLF le soutien et les informations dont ils ont besoin lorsqu'ils arrivent dans le pays pour apporter leur soutien dans une situation d'urgence</li> <li>■ Collaborer avec les RDRT, les ERU, les équipes FACT, le pool de spécialistes du RFL et d'autres acteurs dans l'esprit des sept Principes fondamentaux</li> </ul>

**Tableau 1.4 : Thèmes essentiels ou fondamentaux**

Domaine d'activité	Rôle	Responsabilités
Comptes rendus	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Comprendre les exigences et les attentes des donateurs</li> <li>■ Guider les donateurs afin qu'ils aient des attentes réalistes</li> <li>■ Garantir que la Société nationale dispose des capacités nécessaires parmi son personnel et ses volontaires pour rédiger des rapports conformes aux normes internationales</li> <li>■ Participer à des réunions de haut niveau où les formats et les procédures de compte rendu sont étudiés et adoptés avec des acteurs extérieurs clés</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Garantir que les rapports relatifs à leur domaine d'activité soient bien préparés, conformément aux formats et aux contenus convenus, et soient diffusés en temps voulu</li> <li>■ Repérer le personnel et les volontaires ayant les compétences nécessaires pour rédiger les rapports</li> <li>■ Faciliter les mécanismes permettant au personnel et aux volontaires d'améliorer leurs compétences en matière de comptes rendus</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rédiger des rapports conformément aux formats prédéfinis s'il en existe</li> <li>■ Fournir des informations pertinentes, opportunes et de bonne qualité pour préparer des rapports à diverses fins</li> <li>■ Respecter les formats et les lignes directrices fournis pour présenter les informations recueillies</li> <li>■ Soutenir les chefs d'équipe dans la préparation de rapports</li> <li>■ Conserver les informations pertinentes qui pourraient être demandées par d'autres (par exemple, les listes des distributions ou des bénéficiaires, ou le nombre de kits)</li> <li>■ Utiliser les mécanismes de compte rendu comme outils de gestion et d'apprentissage</li> </ul>
Administration et finances	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Garantir que les mécanismes administratifs et financiers de la Société nationale sont compatibles avec ceux des donateurs extérieurs et suffisamment flexibles pour fonctionner dans les situations d'urgence</li> <li>■ S'assurer que les responsables des finances et de l'administration facilitent le travail du personnel opérationnel et des volontaires durant les interventions</li> <li>■ Garantir le respect des procédures financières et administratives et des règles et exigences des donateurs, afin de préserver la transparence et la gestion adéquate des ressources</li> <li>■ Diriger et faciliter les audits internes ou externes si nécessaire</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Surveiller et garantir que le personnel administratif et financier travaille de façon à faciliter l'intervention et à soutenir le travail des équipes opérationnelles</li> <li>■ Encourager et motiver le personnel sous leur responsabilité pour s'assurer qu'il connaît et respecte les procédures administratives et financières de la Société nationale</li> <li>■ Observer et repérer toute irrégularité qui se produit dans le domaine relevant de leur responsabilité</li> <li>■ Faciliter et expliquer les procédures administratives et financières pour les équipes opérationnelles lorsqu'elles travaillent sur le terrain</li> </ul>

Domaine d'activité	Rôle	Responsabilités
Administration et finances	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que leurs actions ou activités sont menées conformément aux procédures administratives et financières établies</li> <li>■ Demander soutien et conseils en cas de doute au sujet des procédures administratives et financières</li> <li>■ Mesurer et analyser les conséquences financières et administratives potentielles de toute action</li> </ul>
Télécommunications et systèmes d'information	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Garantir que l'équipement de télécommunication qui sera utilisé par les équipes opérationnelles est en place et fonctionne</li> <li>■ Soutenir l'installation de l'équipement nécessaire</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que le personnel et les volontaires sous leur responsabilité sont formés et savent comment utiliser l'équipement de télécommunication et les logiciels les plus courants de la Croix-Rouge/du Croissant-Rouge</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prendre soin, entretenir et utiliser correctement les équipements de télécommunication fournis pour les aider dans leur travail sur le terrain</li> <li>■ Utiliser l'équipement et les logiciels conformément aux procédures établies</li> <li>■ Demander des formations sur l'utilisation et l'entretien du matériel et des logiciels</li> </ul>
Logistique	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que les procédures et les plans logistiques de la Société nationale sont établis et ont été mis à jour en fonction des besoins, et suivre la situation</li> <li>■ Garantir une coordination appropriée avec les autres acteurs et les donateurs extérieurs lors des situations d'urgence de grande ampleur</li> <li>■ Négocier et conclure des accords préliminaires avec les autorités et obtenir un statut spécial afin de faciliter la logistique de la Société nationale (par exemple, procédures douanières, entrepôts et transport) en cas de catastrophe</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Veiller à ce que les moyens logistiques soient en place, fonctionnent et soient prêts à être utilisés</li> <li>■ Participer activement à l'élaboration de plans et de procédures logistiques</li> <li>■ Repérer les membres du personnel et les volontaires ayant les compétences et le profil adéquats pour travailler dans la logistique</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aider à organiser la chaîne de distribution des articles humanitaires (acquisition, transport, stockage et distribution)</li> <li>■ Négocier et coordonner la logistique avec les autorités locales et les autres acteurs clés sur le terrain</li> <li>■ Repérer les lacunes et les besoins en matière de logistique et en faire part aux décideurs</li> </ul>
Évaluation des dommages et des besoins	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurer le déploiement opportun de l'équipe d'évaluation</li> <li>■ Garantir que la composition de l'équipe soit adaptée au contexte et aux besoins</li> <li>■ Communiquer les conclusions de l'évaluation à l'échelon international</li> <li>■ Veiller à ce que les informations recueillies durant l'évaluation soient utilisées et diffusées de façon responsable et professionnelle, en suivant les voies établies</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Participer à l'élaboration des mandats et fournir des conseils sur la composition de l'équipe d'évaluation</li> <li>■ Vérifier que la méthodologie est adaptée au contexte</li> </ul>

Domaine d'activité	Rôle	Responsabilités
Évaluation des dommages et des besoins	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aider à repérer et à recruter les membres de l'équipe d'évaluation</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Participer au processus d'évaluation conformément au mandat préétabli</li> <li>■ S'assurer que les informations recueillies durant l'évaluation sont utiles pour le contexte</li> <li>■ Utiliser des méthodes et des outils d'évaluation internationalement reconnus</li> <li>■ Coordonner et partager les informations avec les autres acteurs locaux clés</li> </ul>
Programmes de secours à base communautaire : participation, sélection des bénéficiaires, enregistrement, distribution de vivres et d'articles non alimentaires	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que la Société nationale suit les principes et les procédures de sélection et d'enregistrement des bénéficiaires, de distribution des secours, et de suivi et d'évaluation du programme de secours</li> <li>■ Surveiller et promouvoir la transparence et l'impartialité des autres institutions et des ONG durant les opérations de secours</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Élaborer des procédures, des méthodes et des outils pour les opérations de secours qui couvrent l'évaluation, la sélection des bénéficiaires, l'enregistrement, la distribution et le suivi de l'opération de secours</li> <li>■ Faciliter la formation du personnel et des volontaires aux opérations de secours</li> <li>■ S'assurer que les équipes opérationnelles comprennent des membres ayant l'expérience des programmes de secours à base communautaire</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que le programme de secours est conduit conformément à des procédures transparentes et au projet Sphère</li> <li>■ Consulter les personnes touchées par les catastrophes durant la conception du programme de secours</li> <li>■ Mettre en place des mécanismes qui garantissent le principe d'impartialité dans les opérations de secours</li> </ul>
Premiers secours	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Garantir que la Société nationale dispense des premiers secours dans les situations d'urgence conformément à des normes de qualité internationalement reconnues</li> <li>■ Assurer le suivi et le contrôle de la qualité des cours de formation en premiers secours</li> <li>■ Allouer des ressources pour acheter l'équipement approprié</li> <li>■ Faire la liaison avec les autorités publiques</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Promouvoir et garantir une formation en premiers secours pour le personnel et les volontaires sous leur responsabilité</li> <li>■ Assurer la qualité des processus de formation et de l'équipement pour intervenir en cas de situation d'urgence</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Dispenser des premiers secours durant les missions sur le terrain conformément à des normes de qualité internationalement reconnues</li> <li>■ Soutenir les processus de formation quand il en existe et que la Société nationale le demande</li> </ul>
RLF	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que les risques et les besoins en matière de RLF en cas de catastrophes sont pris en compte dans les plans stratégiques et de développement, ainsi que dans les plans de préparation aux situations d'urgence et d'intervention de la Société nationale</li> </ul>

Domaine d'activité	Rôle	Responsabilités
RLF	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Établir des relations avec les autorités pour éviter les retards dans l'intervention et s'assurer que les questions liées au RLF sont prises en compte dans les plans nationaux de préparation aux catastrophes et d'intervention qui définissent le rôle de la Société nationale</li> <li>■ Dégager des ressources en vue de développer et de soutenir les capacités en matière de RLF dans les interventions en cas de catastrophe</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Intégrer les activités de RLF dans les plans de préparation aux situations d'urgence et d'intervention, conformément aux normes, lignes directrices et outils pertinents du RLF</li> <li>■ Assurer une formation appropriée aux praticiens du RLF et à tous les primo-intervenants dans les situations de catastrophe, au siège et dans les sections</li> <li>■ Faire immédiatement appel au CICR pour obtenir un soutien, notamment le déploiement du pool de spécialistes du RFL, lorsque les besoins en RLF surpassent les capacités de la Société nationale</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Évaluer les besoins en matière de RLF et y répondre rapidement et efficacement dans les situations d'urgence, conformément aux normes, lignes directrices et outils pertinents du RLF</li> <li>■ Assurer la liaison et la coordination avec d'autres partenaires Croix-Rouge et Croissant-Rouge du Réseau mondial des liens familiaux, lorsqu'ils sont concernés, et avec le pool de spécialistes du RFL, lorsqu'il est déployé</li> <li>■ Assurer la liaison avec d'autres parties prenantes concernées par le RLF, par exemple les autorités et d'autres institutions et ONG</li> </ul>
Approche intégrée de la planification et de l'intervention	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Garantir les capacités adéquates dans les domaines thématiques où la Société nationale intervient généralement en cas d'urgence</li> <li>■ S'assurer que les politiques, les stratégies et les outils de planification de la Société nationale en matière de gestion des catastrophes intègrent les questions de santé publique</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Garantir que les équipes opérationnelles incluent des membres ayant l'expérience des domaines d'intervention propres à la Société nationale</li> <li>■ Désigner les collaborateurs et les volontaires à former dans les secteurs thématiques utiles aux domaines propres à la Croix-Rouge et au Croissant-Rouge</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aider à intégrer les questions de santé publique durant l'évaluation initiale et la conception de la stratégie d'intervention</li> <li>■ Trouver à l'échelon local des partenaires et des ressources permettant de renforcer les capacités dans les domaines thématiques où la Société nationale a pour rôle et responsabilité d'intervenir</li> </ul>
Gestion	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Garantir que la Société nationale dispose de lignes directrices et de plans de sécurité adaptés au niveau de risque du pays</li> <li>■ Autoriser la mobilisation de personnel et de volontaires dans des environnements hautement dangereux</li> <li>■ Négocier et promouvoir l'existence d'espaces ou de corridors humanitaires pour permettre le travail des organisations humanitaires dans les situations de conflit</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Guider, en y participant activement, le processus d'élaboration de lignes directrices et de plans en matière de sécurité</li> </ul>



Domaine d'activité	Rôle	Responsabilités
Gestion	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Suivre l'évolution des conditions de sécurité dans un contexte donné et en informer les membres des équipes opérationnelles, le personnel et les volontaires</li> <li>■ S'assurer que le personnel et les volontaires connaissent et comprennent les politiques et les lignes directrices de gestion de la sécurité de la Société nationale</li> <li>■ Désigner des personnes qualifiées et expérimentées pour gérer la sécurité sur le terrain durant les interventions des équipes opérationnelles</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Respecter et suivre les lignes directrices et les procédures de sécurité existantes</li> <li>■ Informer immédiatement le chef d'équipe ou le directeur désigné de tout incident de sécurité durant leur mission</li> <li>■ Éviter tout risque inutile ou toute action qui pourrait compromettre la sécurité du reste de l'équipe</li> </ul>
Représentation, négociation et coordination	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Représenter et positionner le travail et l'image de la Société nationale dans les réunions de haut niveau avec les acteurs clés de la gestion des catastrophes</li> <li>■ Approcher les institutions et les partenaires publics pour nouer des alliances stratégiques en fonction des priorités et des intérêts de la Société nationale</li> <li>■ Soutenir le travail et les projets des collaborateurs et des volontaires clés lorsqu'une représentation politique est nécessaire à un haut niveau</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que les chefs des équipes opérationnelles ont des compétences et de l'expérience dans la coordination et la représentation institutionnelles</li> <li>■ Participer, avec les acteurs et les institutions clés de la gestion des catastrophes, à des réunions où les questions opérationnelles et de coordination sont étudiées et déterminées</li> <li>■ Fournir aux équipes opérationnelles les informations nécessaires pour établir de bonnes relations et une coordination sur le terrain</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Se comporter avec professionnalisme et respect lorsqu'elles représentent la Société nationale sur le terrain</li> <li>■ Instaurer une atmosphère positive en vue d'une coordination potentielle avec les acteurs clés de la gestion des catastrophes</li> </ul>
Diversité, questions hommes-femmes et groupes vulnérables	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prendre des mesures pour garantir que la Société nationale dispose des politiques, des stratégies et des outils appropriés pour prendre en compte les questions relatives à la diversité, à l'égalité hommes-femmes et aux groupes vulnérables lorsqu'elle intervient en cas de catastrophe</li> <li>■ S'assurer que le personnel et les volontaires comprennent et respectent les questions de diversité et d'égalité hommes-femmes</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Encourager et faciliter les formations sur la diversité et l'égalité hommes-femmes pour les décideurs et pour le personnel et les volontaires clés</li> <li>■ Diriger, tout en y participant, l'élaboration de politiques, de stratégies, de méthodes et d'outils visant à intégrer une analyse des questions de diversité et d'égalité hommes-femmes durant les interventions</li> <li>■ S'assurer que, dans la mesure du possible, la composition des équipes opérationnelles respecte la diversité et la parité hommes-femmes</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prendre en compte l'analyse des questions d'égalité hommes-femmes et de diversité durant l'évaluation initiale et l'intervention</li> </ul>

Domaine d'activité	Rôle	Responsabilités
Diversité, questions hommes-femmes et groupes vulnérables	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Définir les groupes les plus vulnérables, et leur donner la priorité dans les opérations de secours</li> <li>■ Observer les règles du projet Sphère et respecter les groupes vulnérables</li> </ul>
Appels et propositions	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ S'assurer que la Société nationale a les connaissances et les capacités nécessaires pour préparer et présenter des appels de la qualité requise</li> <li>■ Renforcer les capacités de la Société nationale de gérer des propositions avec des donateurs extérieurs clés</li> <li>■ Vérifier que les propositions et les appels préparés satisfont aux normes de qualité nécessaires</li> <li>■ Participer et représenter la Société nationale lors des réunions stratégiques et des visites sur le terrain avec les donateurs</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Diriger et fournir un soutien technique à la préparation des appels et des propositions</li> <li>■ S'assurer que le personnel et les volontaires comprennent des personnes ayant les compétences et l'expérience nécessaires pour préparer des appels et des propositions de bonne qualité</li> <li>■ Chercher un soutien additionnel lorsque les compétences manquent</li> <li>■ Offrir une direction et une contribution techniques durant les visites sur le terrain et les réunions clés avec les donateurs extérieurs ou le personnel technique</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Chercher des informations utiles et fiables à inclure dans les appels et les propositions</li> <li>■ Rédiger des contributions pour les appels et les propositions quand la Société nationale le demande</li> <li>■ Explorer les collaborations potentielles avec d'autres organisations pour élaborer des propositions conjointes</li> </ul>
EVC	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Promouvoir et faciliter l'intégration d'une approche de la réduction des risques liés aux catastrophes (RRC) dans les stratégies et les programmes de la Société nationale</li> <li>■ Diffuser les lignes directrices et les outils existants en matière d'EVC auprès des collaborateurs et des volontaires clés</li> <li>■ Gérer et attribuer des ressources aux programmes de RRC et aux processus de formation</li> </ul>
	Directeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Promouvoir et concevoir des projets et des activités de RRC</li> <li>■ S'assurer que le personnel et les volontaires sous leur responsabilité utilisent les outils d'EVC existants dans leurs programmes de RRC</li> <li>■ Désigner les collaborateurs, les volontaires et les membres des équipes opérationnelles à former et à intégrer dans les activités de RRC</li> <li>■ Mettre en place des mécanismes d'intégration des programmes de RRC, de préparation et d'intervention</li> </ul>
	Équipes opérationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Participer et apporter un soutien au travail sur le terrain et à la formation en matière de RRC lorsque la Société nationale le demande</li> <li>■ Profiter de l'EVC si elle a eu lieu, lors de l'évaluation initiale et de l'élaboration des stratégies d'intervention</li> <li>■ Déterminer les situations où la Société nationale peut à l'avenir mettre en œuvre des programmes de RRC dans ses interventions</li> </ul>

## Annexe 2

# Créer un programme d'apprentissage de base

Cette annexe explique comment créer un programme d'apprentissage de base pour les équipes opérationnelles, par le biais de quatre modules essentiels :

- **Tableau 2.1** : Politiques et mécanismes nationaux de gestion des catastrophes
- **Tableau 2.2** : Principes du Mouvement, et systèmes et mécanismes de gestion des catastrophes
- **Tableau 2.3** : Le mécanisme
- **Tableau 2.4** : Thèmes essentiels ou fondamentaux

Chacun de ces quatre tableaux contient un groupe de thèmes et de sujets considérés constituer le minimum requis pour la formation des membres des équipes opérationnelles. Ces thèmes ont été choisis avec soin en fonction des connaissances de base et de la compréhension attendues des membres des équipes, quels que soient le contexte où ils seront déployés ou la Société nationale à laquelle ils appartiennent.

Dans chaque domaine thématique, vous trouverez un ensemble de capacités et de compétences minimales attendues des membres des équipes opérationnelles afin d'aider les décideurs des Sociétés nationales à mieux définir le contenu et les méthodes du programme de formation. Vous trouverez également des références et des outils pour chaque domaine thématique. Vous trouverez utile de vous y référer pour préparer les stratégies de formation et soutenir le processus de formation (voir Annexe 1).

Les thèmes essentiels ou fondamentaux (Tableau 2.4) ont été tirés de programmes de formation existants que des Sociétés nationales de différentes régions ont déjà mis en œuvre lors de séances de formation destinées à leurs équipes opérationnelles. Ils comprennent des idées et des recommandations d'acteurs clés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge à différents échelons, présentées durant un processus de consultation ouvert. Les thèmes choisis sont groupés en quatre tableaux de base, organisés dans une suite logique qui commence par le contexte et la situation stratégique générale, et se termine par les éléments techniques et opérationnels plus concrets.

Le principal contexte de chaque tableau est le suivant :

### **Tableau 2.1 : Politiques et mécanismes nationaux de gestion des catastrophes**

Ce tableau se concentre sur des aspects relatifs au contexte national où opère la Société nationale. Ses principaux éléments portent sur :

- les vulnérabilités et les dangers les plus pertinents ;
- les politiques, les stratégies et les plans de réduction des risques du gouvernement ;
- la connaissance des principales parties prenantes en matière de gestion des catastrophes et du rôle de la Société nationale dans le système de gestion des catastrophes du pays.

Les membres des équipes opérationnelles doivent acquérir des connaissances et une compréhension minimales de ces domaines afin de pouvoir agir de façon adaptée au contexte et aux besoins en présence. estas esferas para saber actuar en función del contexto y las necesidades existentes.

### **Tableau 2.2 : Principes du Mouvement, et systèmes et mécanismes de gestion des catastrophes**

Ce tableau offre aux membres des équipes opérationnelles les connaissances et la compréhension nécessaires des principes, des politiques, des stratégies et des mécanismes de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge aux échelons national et supranational. Ces éléments aideront les membres des équipes à comprendre le cadre institutionnel dans lequel les équipes opérationnelles sont intégrées, et à acquérir le savoir-faire et les capacités nécessaires pour effectuer leur travail conformément aux normes, aux mécanismes et aux plans de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et de leur Société nationale, tout en respectant les Principes fondamentaux.

### **Tableau 2.3 : Le mécanisme**

Ce tableau s'intéresse aux mécanismes et aux outils opérationnels existants et à leur fonctionnement. Il permettra aux membres des équipes opérationnelles de connaître et de comprendre leur rôle et leurs responsabilités et ceux des divers acteurs clés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge dans le système national de préparation et d'intervention. Il les familiarisera en outre avec les processus, les outils et les directives générales relatifs à leur déploiement et à leur performance.

### **Tableau 2.4 : Thèmes essentiels ou fondamentaux**

Ce tableau comprend tous les thèmes liés à des questions opérationnelles spécifiques. Il vise à garantir une formation globale des membres des équipes opérationnelles et à leur enseigner un savoir-faire et des compétences techniques qui leur permettent d'améliorer leur performance sur le terrain lorsqu'ils sont déployés. Les thèmes ont été choisis avec soin afin de garantir un bon équilibre d'éléments politiques, techniques, administratifs et financiers.

## **Les cinq étapes de la création du programme de formation**

Les cinq étapes suivantes vous mènent à travers le processus de création d'un programme de formation pour vos équipes opérationnelles :

### **Étape 1 : Définir les rôles et les responsabilités**

La première étape consiste à déterminer les principales fonctions et responsabilités attendues des membres de l'équipe opérationnelle dans chaque domaine de connaissance et domaine opérationnel. Vous devez le faire suite à une analyse préalable du contexte et des besoins du pays, et en tenant compte du rôle et des capacités de la Société nationale en cas de catastrophe. Le tableau à l'Annexe 1 vous aidera à effectuer cette analyse.

### **Étape 2 : Choisir les domaines thématiques**

Ensuite, déterminez ce que les membres des équipes opérationnelles doivent savoir. Choisissez les domaines thématiques les plus pertinents pour le rôle qu'ils sont supposés jouer dans la préparation aux catastrophes et l'intervention. Les thèmes, les savoir-faire et les capacités mis en évidence dans les tableaux de cette annexe vous aideront à déterminer les capacités et les compétences attendues pour chaque domaine thématique.

### Étape 3 : Déterminer le niveau requis de savoir-faire et de capacités

L'étape suivante consiste à déterminer les principales compétences et capacités que les membres des équipes opérationnelles sont supposés avoir dans chaque domaine thématique. Les thèmes, les savoir-faire et les capacités mis en évidence dans les tableaux de cette annexe vous aideront à déterminer les compétences et les capacités requises pour chaque domaine thématique.

### Étape 4 : Choisir le contenu, la durée et les méthodes

Durant cette étape, vous devez déterminer l'importance que vous voulez accorder à chaque domaine thématique dans le programme de formation. Pour chacun de ces domaines, vous devez définir trois éléments clés : le contenu, la durée et la méthode. Il s'agit de choisir le contenu le plus approprié, d'accorder du temps (des heures ou des jours) au processus de formation et de choisir les méthodes les plus efficaces pour aider les personnes à acquérir les compétences, les attitudes et les capacités attendues. Pour cette étape, il est très important de bénéficier des conseils et du soutien de spécialistes de la formation dans les divers domaines thématiques.

### Étape 5 : Créer votre programme de formation de base

Enfin, le moment est venu de créer le programme de formation de base pour les équipes opérationnelles, en rassemblant tous les éléments analysés et définis lors des étapes précédentes.

**Conseil :** Quand vous créez un programme de formation de base pour vos équipes opérationnelles, prenez en compte les éléments clés suivants :

- le profil de votre personnel et de vos volontaires ;
- les besoins et les dangers les plus courants dans le contexte du pays ;
- le rôle que joue la Société nationale dans le système d'intervention du pays ;
- les domaines stratégiques ayant la priorité dans les plans d'intervention et d'urgence existants ;
- les domaines de spécialité de la Société nationale, et ceux qui doivent être améliorés ;
- les rôles et les responsabilités que vous attendez des membres des équipes opérationnelles ;
- les capacités et les compétences que vous attendez des membres des équipes opérationnelles ;
- les capacités que vous désirez renforcer à moyen et à long terme.

### Questions à se poser

- Avons-nous tenu compte de la fonction principale de notre Société nationale lors de catastrophes pour choisir les domaines thématiques et opérationnels du programme de formation ?
- Les rôles et les responsabilités des membres des équipes opérationnelles sont-ils adaptés au contexte extérieur et aux besoins ?
- Le contenu du programme de formation permet-il aux membres des équipes opérationnelles d'acquérir les capacités et les compétences souhaitées ?
- Le programme de formation est-il bien équilibré en termes de qualité du contenu, d'attribution de temps et de méthodes ?

Le reste de cette annexe décrit les compétences et les capacités attendues pour chacun des thèmes, ainsi que des outils de référence à utiliser en organisant la formation.

## Tableau 2.1 : Politiques et mécanismes nationaux de gestion des catastrophes

Thème et contenu	Compétences et capacités attendues	Matériel de référence et outils
<p><b>Contexte du pays et analyse des risques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contexte sociopolitique</li> <li>■ Analyse des dangers et des vulnérabilités</li> <li>■ Zones prioritaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connaissance et compréhension du contexte sociopolitique du pays</li> <li>■ Connaissance des principaux dangers et des principales vulnérabilités du pays, de leurs causes et de leurs conséquences</li> <li>■ Capacité de repérer les zones fortement exposées et sujettes aux catastrophes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Cartographie des risques et études d'analyse des risques qui existent dans le pays</li> <li>■ Liste des dangers et des catastrophes</li> </ul>
<p><b>Politiques, stratégies et plans de gestion des catastrophes du pays :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Politiques et stratégies du gouvernement en matière de catastrophes</li> <li>■ Rôle des organismes et institutions du gouvernement dans la gestion des catastrophes</li> <li>■ Plans nationaux d'intervention et d'urgence</li> <li>■ Centre des opérations d'urgence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connaissance et compréhension des principales politiques et stratégies des gouvernements national et local en matière de catastrophes</li> <li>■ Connaissance des scénarios, des priorités et de la stratégie du plan national d'intervention ou document équivalent</li> <li>■ Capacité de définir les principales fonctions et responsabilités du gouvernement en cas de catastrophe et le rôle complémentaire de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et de la Société nationale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plan national de développement ou document équivalent</li> <li>■ Plans nationaux d'intervention et d'urgence du gouvernement (s'ils existent)</li> <li>■ Protocoles et directives générales du gouvernement où la Croix-Rouge et le Croissant-Rouge sont inclus</li> </ul>
<p><b>Acteurs clés de la gestion des catastrophes du pays (parties prenantes) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Institutions gouvernementales</li> <li>■ Organismes des Nations Unies</li> <li>■ ONG locales et internationales</li> <li>■ Autres acteurs (secteur privé, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capacité d'identifier les divers acteurs clés et parties prenantes dans le pays ou la zone et leur rôle</li> <li>■ Compréhension des relations et de la coordination de la Société nationale avec les différents acteurs, et connaissance de ses partenaires stratégiques</li> <li>■ Connaissance et compréhension du rôle de la Société nationale par rapport à d'autres acteurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Accords ou protocoles institutionnels conclus avec des partenaires clés</li> <li>■ Plan national d'intervention du pays</li> <li>■ Plans d'intervention et d'urgence de la Société nationale</li> </ul>

**Tableau 2.2 : Principes du Mouvement et systèmes et mécanismes de gestion des catastrophes**

Thème et contenu	Compétences et capacités attendues	Matériel de référence et outils
<p><b>Principes, politiques et stratégies de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les sept Principes fondamentaux</li> <li>■ La Stratégie 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connaissance des sept Principes fondamentaux, compréhension de leur incidence sur le travail de la Société nationale et du mécanisme dans un contexte donné</li> <li>■ Capacité d'agir conformément aux Principes fondamentaux lorsqu'on représente la Croix-Rouge et le Croissant-Rouge</li> <li>■ Connaissance générale des politiques, stratégies et priorités mondiales et régionales de la Fédération internationale et de leurs liens avec celles du contexte de la Société nationale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Stratégie 2020</li> <li>■ Manuels ou matériel de formation sur les Principes fondamentaux</li> <li>■ CD-ROM <i>Des principes à l'action</i></li> </ul>
<p><b>Principes et règles applicables aux interventions en cas de catastrophe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les Principes et règles de secours Croix-Rouge et Croissant-Rouge lors de catastrophes</li> <li>■ Le Code de conduite</li> <li>■ Le projet Sphère</li> <li>■ <i>L'Accord de Séville</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connaissance des principaux principes humanitaires et capacité de les appliquer au travail sur le terrain</li> <li>■ Appropriation du Code de conduite et de Sphère comme principes directeurs dans les opérations Croix-Rouge/Croissant-Rouge</li> <li>■ Capacité de respecter le projet Sphère durant les missions</li> <li>■ Capacité de différencier et de comprendre les rôles des composantes du Mouvement dans chaque contexte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le projet Sphère et les modules de formation</li> <li>■ <i>L'Accord de Séville et ses Mesures supplémentaires</i></li> <li>■ <i>Les Principes et règles de secours Croix-Rouge et Croissant-Rouge lors de catastrophes</i></li> </ul>
<p><b>Politiques, stratégies et plans de la Société nationale en matière de gestion des catastrophes, et plans d'intervention et d'urgence</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mission, rôle et cadre juridique de la Société nationale</li> <li>■ Stratégie et plan de développement institutionnel</li> <li>■ Plan national de gestion des catastrophes</li> <li>■ Plans d'intervention et d'urgence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Compréhension du rôle de la Société nationale dans le système d'intervention du pays et de son lien avec le travail du mécanisme sur le terrain</li> <li>■ Connaissance des politiques, stratégies, priorités et domaines des programmes de la Société nationale et de ceux qui sont liés au travail et à la mission du mécanisme</li> <li>■ Compréhension du rôle du mécanisme dans le plan national de gestion des catastrophes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Principales lois du pays en matière de catastrophes</li> <li>■ Plan de développement institutionnel de la Société nationale</li> <li>■ Plan de gestion des catastrophes et d'intervention de la Société nationale</li> <li>■ Plans d'urgence de la Société nationale</li> <li>■ <i>Guide pour la planification d'urgence et des interventions en cas de catastrophe</i></li> </ul>

Thème et contenu	Compétences et capacités attendues	Matériel de référence et outils
<p><b>De l'échelon local à l'échelle mondiale : système/mécanisme et outils d'intervention Croix-Rouge/Croissant-Rouge</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Travailler en tant que système unique</li> <li>■ Outils d'intervention mondiaux</li> <li>■ Outils d'intervention régionaux</li> <li>■ Outils de financement</li> <li>■ Appels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Compréhension des différentes fonctions et responsabilités des outils régionaux et mondiaux de la Fédération internationale</li> <li>■ Compréhension de l'approche du travail en tant que « système unique d'intervention Croix-Rouge / Croissant-Rouge »</li> <li>■ Capacité de soutenir et de devenir un membre actif des outils d'intervention mondiaux comme les ERU, les équipes FACT et les RDRT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Modèle d'appel</li> </ul>



**Tableau 2.3 : Le mécanisme**

Thème et contenu	Compétences et capacités attendues	Matériel de référence et outils
<p><b>Mécanismes de sélection, de formation et de déploiement des équipes opérationnelles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Processus de sélection</li> <li>■ Plan de formation, de renforcement des capacités et de développement continu</li> <li>■ Alerte et mobilisation</li> <li>■ Sécurité, santé et préparation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les membres des équipes opérationnelles sont informés des critères et du mécanisme de sélection des membres et/ou chefs d'équipes</li> <li>■ Vision de l'apprentissage en tant que processus continu utilisant diverses méthodes</li> <li>■ Connaissance des procédures d'alerte et de mobilisation</li> <li>■ Connaissance et compréhension des droits et des devoirs des membres des équipes opérationnelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Directives générales incluses dans les plans d'intervention et d'urgence</li> <li>■ Le Code de conduite</li> <li>■ Lignes directrices et protocoles de la Société nationale en matière de sécurité</li> <li>■ Politiques de gestion du personnel et des volontaires de la Société nationale</li> </ul>
<p><b>Création de l'esprit d'équipe et coordination</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Compétences de négociation</li> <li>■ Travail en équipe</li> <li>■ Conscience de soi</li> <li>■ Gestion du personnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connaissance des outils et compétences élémentaires de négociation et de coordination</li> <li>■ Connaissance de méthodes pour améliorer la conscience de soi</li> <li>■ Connaissance des règles et principes du travail d'équipe</li> <li>■ Compréhension de l'importance et des avantages du travail en équipe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Matériel de référence des ateliers</li> </ul>
<p><b>Plan d'intervention en cas de catastrophe et plans d'urgence de la Société nationale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Scénarios prioritaires</li> <li>■ Domaines d'intervention</li> <li>■ Coordination interne et externe</li> <li>■ Protocoles et directives générales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capacité de participer à l'élaboration de plans d'intervention et d'urgence au sein de la Société nationale</li> <li>■ Connaissance des principaux scénarios définis et jugés prioritaires pour la Société nationale</li> <li>■ Connaissance des principaux plans et stratégies élaborés par la Société nationale pour répondre aux catastrophes</li> <li>■ Connaissance approfondie des plans d'intervention et d'urgence (s'il en existe)</li> <li>■ Connaissance des directives générales relatives au mécanisme et capacité d'agir en conséquence</li> <li>■ Connaissance de leurs rôles et responsabilités dans les plans d'intervention existants</li> <li>■ Compréhension et appropriation des mécanismes d'activation par la participation à des exercices de simulation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plan d'intervention de la Société nationale</li> <li>■ Plans d'urgence de la Société nationale</li> <li>■ Directives générales</li> <li>■ Autres plans ou stratégies d'intervention en cas de catastrophe élaborés par la Société nationale</li> <li>■ <i>Guide pour la planification d'urgence et des interventions en cas de catastrophe</i></li> </ul>

Thème et contenu	Compétences et capacités attendues	Matériel de référence et outils
<p><b>Relation avec les autres outils de la Fédération internationale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ RDRT</li> <li>■ Équipes FACT</li> <li>■ ERU</li> <li>■ DREF</li> <li>■ DMIS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Compréhension du rôle complémentaire du mécanisme et d'autres mécanismes d'intervention régionaux et mondiaux de la Fédération internationale, comme les RDRT, les ERU et les équipes FACT</li> <li>■ Connaissance de l'existence du DREF et de ses liens avec le mécanisme</li> <li>■ Connaissance de l'existence du DMIS et de son utilité pour le travail du mécanisme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ DMIS</li> <li>■ FedNet</li> <li>■ Procédures et lignes directrices relatives au DREF</li> </ul>

**Tableau 2.4 : Thèmes essentiels ou fondamentaux**

Thème et contenu	Compétences et capacités attendues	Matériel de référence et outils
<p><b>Comptes rendus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Quelles sont les informations utiles ?</li> <li>■ Différents types de rapports</li> <li>■ Modèles de rapports utilisés par la Société nationale et le Secrétariat</li> <li>■ Exemples de bonnes pratiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capacité de sélectionner les informations utiles pour la Croix-Rouge et le Croissant-Rouge et la mission dans un contexte donné</li> <li>■ Compétences minimales de rédaction et de style pour préparer un rapport de situation détaillé en suivant les modèles officiels utilisés au sein de la Société nationale</li> <li>■ Compréhension des compétences requises et des responsabilités en matière de compte rendu en fonction du rôle joué dans le mécanisme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Exemples de bons rapports de situation</li> <li>■ Modèles de rapports approuvés ou utilisés par la Société nationale ou le mécanisme</li> </ul>
<p><b>Administration et finances</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Principales procédures administratives et financières de la Société nationale</li> <li>■ Procédures spéciales en cas de catastrophe</li> <li>■ Procédures administratives et financières du Secrétariat relatives aux Sociétés nationales et au mécanisme</li> <li>■ Outils de base de suivi et de contrôle du budget et des dépenses</li> <li>■ Formulaires les plus récents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connaissance des procédures financières et administratives essentielles de la Fédération internationale et de la Société nationale et de leur lien avec le travail du mécanisme</li> <li>■ Compréhension des raisons pour lesquelles les procédures financières et administratives sont nécessaires dans une opération de secours</li> <li>■ Compréhension et connaissance de la façon de remplir les formulaires administratifs que les membres de l'équipe opérationnelle utiliseront durant leurs missions</li> <li>■ Connaissance des outils essentiels de suivi et de contrôle du budget et des dépenses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lignes directrices financières et administratives de la Société nationale</li> <li>■ Procédures financières et administratives de la Fédération internationale</li> <li>■ Modèles d'outils de suivi du budget</li> <li>■ Modèles de formulaires financiers et administratifs</li> </ul>
<p><b>Télécommunications et systèmes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Équipement de télécommunication de la Société nationale</li> <li>■ Pratique de l'équipement</li> <li>■ Procédures d'utilisation de l'équipement</li> <li>■ Logiciels les plus utiles employés par la Société nationale et le Secrétariat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capacité d'utiliser l'équipement de télécommunication de base employé normalement par la Société nationale dans les opérations (radios HF, VHF, téléphones satellitaires, etc.)</li> <li>■ Connaissances informatiques de base et connaissance des logiciels utilisés par les Sociétés nationales et la Fédération internationale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Manuels de formation de base en télécommunications</li> </ul>

Thème et contenu	Compétences et capacités attendues	Matériel de référence et outils
<p><b>Logistique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plan et systèmes logistiques de la Société nationale</li> <li>■ Outils et méthodes de base pour la distribution de secours humanitaires</li> <li>■ Soutien logistique extérieur (Sociétés nationales ou Secrétariat)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connaissance des systèmes logistiques de la Société nationale (entrepôts, fournisseurs, moyens de transport, procédures d'acquisition, etc.)</li> <li>■ Connaissance des outils et des systèmes de base utilisés pour transporter, stocker et distribuer les secours humanitaires</li> <li>■ Connaissance du soutien logistique offert par le Secrétariat et d'autres Sociétés nationales en cas de catastrophe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Logistics Standards Online</i></li> <li>■ <i>Emergency Items Catalogue</i></li> </ul>
<p><b>Évaluation des dommages et des besoins</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Méthodes élémentaires de collecte d'informations</li> <li>■ Outils d'évaluation et formulaires de compte rendu les plus récents</li> <li>■ Processus d'évaluation (mandat, sélection de l'équipe, logistique, etc.)</li> <li>■ Différents rôles au sein de l'équipe d'évaluation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connaissance des méthodes élémentaires de collecte d'informations en cas de catastrophe</li> <li>■ Capacité de déterminer quelles informations sont utiles pour l'évaluation des besoins</li> <li>■ Bonne connaissance des outils d'évaluation et des formats de compte rendu d'évaluation utilisés par la Société nationale ou tout autre acteur concerné dans le pays</li> <li>■ Connaissance et compréhension des différents rôles que jouent les membres d'une équipe d'évaluation en fonction de leur domaine de compétence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Lignes directrices pour l'évaluation dans les situations d'urgence</i></li> <li>■ <i>Assessing needs in the sphere of restoring family links, handbook for National Societies and the ICRC</i></li> <li>■ Outils d'évaluation d'urgence de la Société nationale (s'il en existe)</li> <li>■ Outils d'évaluation du gouvernement (s'il en existe)</li> </ul>
<p><b>Secours communautaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programme</li> <li>■ Plan et systèmes de secours de la Société nationale</li> <li>■ Systèmes et procédures mis en place pour garantir l'efficacité des programmes de secours</li> <li>■ Soutien extérieur à l'intervention (Société nationale ou Secrétariat)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connaissance et compréhension du cycle des secours et des normes internationales comme Sphère et le Emergency Items Catalogue, afin de garantir la participation des personnes touchées par les catastrophes</li> <li>■ Connaissance des méthodes et outils de base pour garantir des programmes de secours efficaces</li> <li>■ Capacité d'appliquer les normes internationales des programmes de secours au contexte où le mécanisme opérera</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sphère (évaluation, ciblage, enregistrement)</li> <li>■ Programme de formation standard aux secours adapté aux besoins de la Société nationale</li> <li>■ <i>Relief ERU Field Manual</i></li> </ul>
<p><b>Formation en premiers secours</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contenu conforme aux normes reconnues aux échelons national et international</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capacité de dispenser des premiers secours en travaillant sur le terrain</li> <li>■ Connaissance et capacité de mettre en œuvre les principales techniques de premiers secours</li> <li>■ Capacité de déterminer quand les premiers secours sont nécessaires et quand des soins et des compétences supplémentaires sont nécessaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Manuels de formation en premiers secours de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge</li> </ul>

Thème et contenu	Compétences et capacités attendues	Matériel de référence et outils
<p><b>RFL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connaissance des types de besoins en matière de RFL dans les situations de catastrophes et des réponses possibles</li> <li>■ Connaissance des rôles et des responsabilités en matière de gestion des corps et des rôles possibles de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge</li> <li>■ Capacité d'assurer la liaison et la coordination avec les ressources de RFL disponibles, notamment le service de la Société nationale chargé du RFL et le pool de spécialistes du RFL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Manuel pratique sur le RFL dans les situations de catastrophe</i> et matériels de formation connexes pour les spécialistes et les non-spécialistes du RFL</li> <li>■ <i>Management of dead bodies after disasters: a field manual for first responders</i></li> </ul>
<p><b>Approche intégrée de la planification et de l'intervention</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Recherche et sauvetage</li> <li>■ Abris temporaires</li> <li>■ Services de santé</li> <li>■ Promotion de l'hygiène, eau et assainissement</li> <li>■ Secours alimentaires et sécurité alimentaire</li> <li>■ Soutien psychosocial</li> <li>■ Personnes portées disparues, recherches et regroupement familial</li> <li>■ Normes internationales relatives à chaque domaine thématique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connaissance et compréhension de l'approche de la santé publique en situation d'urgence</li> <li>■ Connaissance et compréhension générales de tous les domaines thématiques où la Croix-Rouge et le Croissant-Rouge interviennent en cas de catastrophe</li> <li>■ Connaissance et compréhension approfondies des normes internationales de qualité applicables à chaque domaine thématique</li> <li>■ Connaissance et compréhension approfondies des domaines thématiques où la Société nationale intervient normalement en cas de catastrophe, inclus dans la stratégie d'intervention des plans d'intervention et d'urgence</li> <li>■ Connaissance approfondie et compétences de base dans les domaines thématiques relatifs au secteur professionnel ou à l'expérience du membre de l'équipe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plan d'intervention</li> <li>■ Plans d'urgence</li> <li>■ Sphère</li> <li>■ Matériel de formation sur les abris temporaires</li> </ul>
<p><b>Gestion de la sécurité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Principes et normes de sécurité</li> <li>■ Analyse du contexte et des risques (menaces)</li> <li>■ Alerte et évacuation</li> <li>■ Lignes directrices et plan de la Croix-Rouge/du Croissant-Rouge et de la Société nationale en matière de sécurité</li> <li>■ Outils et techniques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connaissance et compréhension des principes et des normes de sécurité de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge</li> <li>■ Connaissance des principales menaces pour la sécurité et des principaux scénarios</li> <li>■ Connaissance des lignes directrices ou procédures en matière de sécurité pour les missions dans le pays ou sur le terrain</li> <li>■ Connaissance des outils et des techniques de base en matière de comportement dans les environnements non sécurisés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lignes directrices de la Société nationale en matière de sécurité</li> <li>■ Plans relatifs à la sécurité</li> <li>■ Lignes directrices et procédures du Secrétariat en matière de sécurité</li> <li>■ Exemples de plans de sécurité</li> </ul>

Thème et contenu	Compétences et capacités attendues	Matériel de référence et outils
<p><b>Représentation, négociation et coordination</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Théorie et principes de base en matière de négociation</li> <li>■ Représentation de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge</li> <li>■ Techniques et outils</li> <li>■ Pratique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connaissance des principes élémentaires et capacité d'utiliser des compétences de base pour négocier et coordonner les activités lors des interventions</li> <li>■ Capacité d'agir et de réagir en fonction de la situation et des personnes concernées</li> <li>■ Conscience de ce que signifie représenter et travailler pour la Croix-Rouge et le Croissant-Rouge</li> </ul>	
<p><b>Diversité, égalité hommes-femmes et groupes vulnérables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Importance de la diversité et de l'égalité hommes-femmes</li> <li>■ Les femmes dans les situations de catastrophe</li> <li>■ Groupes minoritaires, questions culturelles et linguistiques</li> <li>■ Outils et méthodes</li> <li>■ Groupes vulnérables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Compréhension de l'importance d'adopter une approche fondée sur la diversité et l'égalité hommes-femmes lors d'une intervention en cas de catastrophe</li> <li>■ Connaissance des méthodes de base et capacité d'utiliser des compétences élémentaires pour intégrer une analyse de la diversité et de l'égalité hommes-femmes dans une intervention en cas de catastrophe en tant que membre d'une équipe opérationnelle</li> <li>■ Capacité de conduire une analyse sommaire pour définir les groupes les plus vulnérables dans une situation de catastrophe donnée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Politique de la Société nationale relative à l'égalité hommes-femmes et à la diversité (si elle existe)</li> <li>■ <i>Politique relative à l'équité entre les sexes</i></li> <li>■ Études de cas de bonnes pratiques</li> <li>■ <i>The Oxfam Gender Training Manual</i></li> </ul>
<p><b>Appels et propositions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Procédures et formulaires d'appels Croix-Rouge/Croissant-Rouge</li> <li>■ Règles, procédures et formulaires des principaux donateurs extérieurs</li> <li>■ Incidences opérationnelles du recours à des fonds extérieurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connaissance générale des procédures et des formulaires de lancement d'un appel de la Fédération internationale</li> <li>■ Connaissance générale des règles, des procédures et des formulaires des principaux donateurs extérieurs qui apportent un soutien à la Société nationale en cas de situation d'urgence</li> <li>■ Bonne connaissance des incidences opérationnelles de l'obtention de fonds par le biais d'appels de la Fédération internationale et auprès de donateurs extérieurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Exemples de propositions et de comptes rendus pour donateurs extérieurs (DFID, ECHO, etc.)</li> <li>■ Procédures et formulaires d'appels de la Fédération</li> </ul>
<p><b>Introduction à l'EVC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Catastrophes et vulnérabilités</li> <li>■ Objectif de l'EVC</li> <li>■ Résultats de l'EVC</li> <li>■ Exemples de bonnes pratiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Compréhension de l'importance d'intégrer les membres de l'équipe opérationnelle dans les activités de réduction des risques</li> <li>■ Connaissance et compréhension de l'approche de l'EVC et de la façon d'utiliser les outils et le matériel à disposition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Qu'est-ce que l'EVC ? Introduction à l'évaluation de la vulnérabilité et des capacités</i></li> <li>■ Études de cas de bonnes pratiques</li> </ul>

# Les Principes fondamentaux du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge

---

## **Humanité**

Né du souci de porter secours sans discrimination aux blessés des champs de bataille, le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, sous son aspect international et national, s'efforce de prévenir et d'alléger en toutes circonstances les souffrances des hommes. Il tend à protéger la vie et la santé ainsi qu'à faire respecter la personne humaine. Il favorise la compréhension mutuelle, l'amitié, la coopération et une paix durable entre tous les peuples.

## **Impartialité**

Il ne fait aucune distinction de nationalité, de race, de religion, de condition sociale et d'appartenance politique.

Il s'applique seulement à secourir les individus à la mesure de leur souffrance et à subvenir par priorité aux détresses les plus urgentes.

## **Neutralité**

Afin de garder la confiance de tous, le Mouvement s'abstient de prendre part aux hostilités et, en tout temps, aux controverses d'ordre politique, racial, religieux et idéologique.

## **Indépendance**

Le Mouvement est indépendant. Auxiliaires des pouvoirs publics dans leurs activités humanitaires et soumises aux lois qui régissent leur pays respectif, les Sociétés nationales doivent pourtant conserver une autonomie qui leur permette d'agir toujours selon les principes du Mouvement.

## **Volontariat**

Il est un mouvement de secours volontaire et désintéressé.

## **Unité**

Il ne peut y avoir qu'une seule Société de la Croix-Rouge ou du Croissant-Rouge dans un même pays. Elle doit être ouverte à tous et étendre son action humanitaire au territoire entier.

## **Universalité**

Le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, au sein duquel toutes les Sociétés ont des droits égaux et le devoir de s'entraider, est universel.



La Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge soutient les activités humanitaires des Sociétés nationales parmi les populations vulnérables.

En coordonnant les secours internationaux en cas de catastrophe et en encourageant l'aide au développement, elle vise à prévenir et à atténuer les souffrances humaines.

La Fédération internationale, les Sociétés nationales et le Comité international de la Croix-Rouge constituent le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge.



**Notre monde ne tourne pas rond. Il est temps d'agir.**  
[ourworld-yourmove.org](http://ourworld-yourmove.org)