



© Les Scouts

PLAN RÉGIONAL SCOUT 2022-2025 TEL QU'ADOPTÉ AVEC LES ICP ET PLANS D'ACTION COMITÉ EUROPÉEN DU SCOUTISME



SCOUTS[®]
Creating a Better World

MANAGEMENT



SCOUTS[®]
Creating a Better World

© World Scout Bureau Inc.
Regional Scout Plan

World Scout Bureau
Europe Support Centre
Geneva, Switzerland

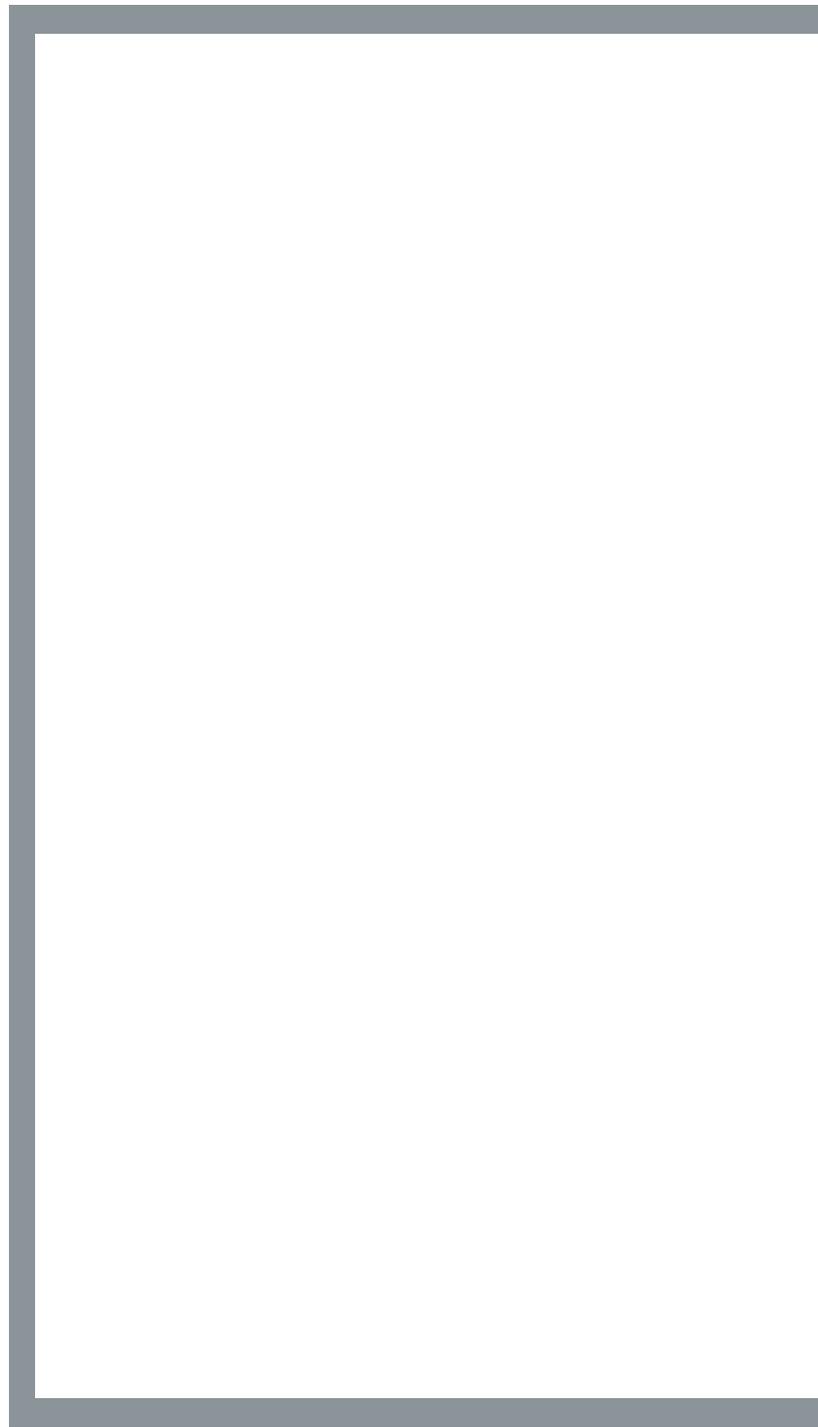
Rue Henri-Christiné 5
CH-1205 Geneva 4
Switzerland

Tel.: +41 22 705 1100
Fax: +41 22 705 1109

europa@scout.org
scout.org

Reproduction is authorised to National Scout Organizations and Associations which are members of the World Organization of the Scout Movement. Credit for the source must be given.

**PLAN RÉGIONAL SCOUT
2022-2025 TEL QU'ADOPTÉ
AVEC LES ICP ET PLANS D'ACTION
COMITÉ EUROPÉEN DU SCOUTISME**



PLAN RÉGIONAL SCOUT 2022-2025 TEL QU'ADOPTÉ AVEC LES ICP ET PLANS D'ACTION COMITÉ EUROPÉEN DU SCOUTISME

Ce document présente le Plan Régional Scout 2022-2025 tel qu'adopté par la 24ème Conférence Européenne du Scoutisme à Rotterdam, au Pays-Bas, en juillet 2022. En décembre 2022, le Comité Européen du Scoutisme a désigné le Cadre opérationnel chargé de la mise en œuvre de ce plan. Une Réunion de tous les Groupes du Cadre opérationnel a été organisée en janvier 2023, au cours de laquelle les équipes du Cadre opérationnel chargées de la mise en œuvre de ce plan ont élaboré leurs indicateurs clés de performance (ICP) et leur plan d'action. Ce

document présente la version consolidée du Plan Régional Scout avec les indicateurs clés de performance et le plan d'action. Des informations plus détaillées sur le processus d'élaboration du Plan Régional Scout 2022-2025 sont disponibles dans l'Annexe 1 de ce document.





Table des matières

Avant-propos	9
Principes directeurs	10
Notre approche du suivi et de l'évaluation (S&E)	12
Priorités stratégiques	14
Résilience organisationnelle	14
Méthodes éducatives	18
Durabilité environnementale	22
Cadre opérationnel	26
Annexe 1: Historique de l'élaboration du Plan Régional Scout	33





AVANT-PROPOS

Chères amies et chers amis dans le Scoutisme,

Six mois se sont écoulés depuis notre rencontre à Rotterdam. Lors de la 24^{ème} Conférence Européenne du Scoutisme, les Organisations Membres (OM) ont voté l'adoption des projets d'objectifs du Plan Régional Scout ainsi que plusieurs résolutions importantes de la Conférence ainsi que des amendements à la Constitution de la Région Européenne du Scoutisme. Depuis lors, le Comité Européen du Scoutisme, les coordinateurs et l'équipe du Centre de Soutien pour l'Europe du Bureau Mondial du Scoutisme ont travaillé dur pour définir comment nous allons rendre opérationnel le Plan Régional Scout au cours de ce Triennat et traduire les décisions de la Conférence en résultats et en impact tangibles.

Aujourd'hui, nous avons le plaisir de vous présenter le Plan Régional Scout 2022-25 "Fort. Innovant. Vert". Nous remercions tous les OM pour leur contribution active tout au long de l'élaboration du plan et nous attendons avec impatience sa mise en œuvre à laquelle nous vous invitons à participer avec le même enthousiasme.

Le Plan Régional Scout (PRS) est guidé par notre Mission du Scoutisme et reflète la contribution active de la Région Européenne du Scoutisme à la réalisation du Plan Triennal Mondial, tout en établissant une direction stratégique pour la Région dans son ensemble.

Le PRS comprend cinq Principes directeurs sur lesquels nous nous attendons à ce que tous les travaux régionaux s'appuient ; ainsi que les priorités et objectifs stratégiques qui constitueront notre cadre pour les trois prochaines années.

Le plan propose un ensemble innovant d'objectifs et de buts, y compris un soutien accru à la résilience organisationnelle, une conformité et un soutien plus forts en matière de protection des enfants et des jeunes, une action pour faire face à la crise climatique et le développement d'une stratégie d'impact climatique pour la Région, l'élargissement de notre influence en travaillant étroitement avec des partenaires et le renforcement de l'engagement des jeunes à tous les niveaux du Scoutisme. Peut-être plus important encore, le plan trace également la voie vers le développement de l'adhésion et le soutien des bénévoles adultes.

Nous nous réjouissons de ce voyage passionnant et de travailler avec nos Organisations Membres pour mener à bien ce plan ambitieux, grâce à vos conseils et à votre soutien.

Bien à vous dans le Scoutisme,



Matthias Gerth,
Président, Comité Européen du Scoutisme



© Sebastiaan Bors

Principes directeurs

Les principes directeurs du PRS fixent des exigences en matière de comportement et d'attitude au sein de notre organisation. Les principes directeurs sont en place pour façonner notre culture organisationnelle et notre environnement opérationnel. Nos principes directeurs sont importants car ils peuvent aider à la prise de décision et dans les opérations quotidiennes. Bien que de nombreux aspects de la Région changent au fil du temps, nos principes directeurs garantissent que les valeurs importantes que notre organisation incarne restent une priorité. Les principes directeurs sont, pour ainsi dire, « l'ADN de la Région ». Ces principes ont ainsi influencé la rédaction des objectifs, leur contenu et leur hiérarchisation. Ils peuvent aussi être concrets et évidents, ou il peut s'agir

simplement d'un état d'esprit attendu dans la manière dont les actions et les mesures seront mises en œuvre pour atteindre les objectifs du plan.

Les Priorités stratégiques sont les principaux domaines de travail qui ont été identifiés comme essentiels à la réalisation de la Vision et de la Mission du Scoutisme dans le contexte européen, et sur lesquels il faut se concentrer pour les trois prochaines années.

Après l'analyse des données recueillies et un examen attentif de la situation dans la Région, les Principes directeurs n'ont que peu évolué depuis le PRS précédent, ces principes sont :

AMÉLIORATION CONTINUE

Le principe d'amélioration continue est un élément essentiel de l'outil d'évaluation du soutien global (GSAT), norme de qualité de l'OMMS, et le travail de la Région est également guidé par ce principe. Assurer l'amélioration continue des actions, événements et processus de la Région est essentiel à la bonne gouvernance et au renforcement des capacités, et va de pair avec l'aspect de la gestion et du soutien des bénévoles régionaux dans la réalisation de leur travail tout au long de la période triennale. Le PRS a été élaboré avec le principe d'amélioration continue à l'esprit.

DIVERSITÉ ET INCLUSION

Des progrès considérables ont été réalisés en matière de diversité et d'inclusion avec les trois derniers PRS, et alors que nous avons mûri dans ce domaine de travail, cela s'est ancré dans qui nous sommes. Au cours des trois prochaines années, la Région aura la chance de toucher des personnes d'horizons plus divers. Ce PRS fait passer la diversité et l'inclusion d'un projet spécifique à une responsabilité partagée.

AUTONOMISATION DES JEUNES

En tant que Région, nous nous engageons à donner aux jeunes les moyens de créer un monde meilleur. Nous reconnaissons également que le dialogue intergénérationnel est un élément essentiel de la dynamique de l'éducation scout et qu'il est essentiel pour parvenir à une véritable autonomisation des jeunes. Le résultat sera l'apparition de leaders nationaux plus jeunes, mais aussi la participation de davantage de jeunes aux processus de prise de décision à tous les niveaux du Scoutisme.

TRANSPARENCE

Nous devons veiller à ce que le travail de la Région soit ouvert et transparent. La Région deviendra un espace où l'information circule librement, est facilement accessible et permet à tous les acteurs d'apprendre les uns des autres, favorisant la participation et le partage des connaissances. La Région veillera à ce que les informations menant à toute action ou événement pertinent soient rendues facilement disponibles, clairement localisées et communiquées en temps opportun.

UNITÉ

Nous continuerons à améliorer le travail conjoint et l'alignement avec la Stratégie pour le Scoutisme de l'OMMS. Cet objectif sera atteint en continuant à travailler sur les synergies entre les structures de travail aux niveaux mondial et européen pour s'assurer de faire usage des méthodologies les plus efficaces. Ce PRS intègre le Plan Triennal Mondial et, le cas échéant, l'adapte pour répondre à une perspective européenne.

NOTRE APPROCHE DU SUIVI ET DE L'ÉVALUATION (S&E)

Le Plan Régional Scout 2022-2025 contient 27 objectifs répartis dans 3 domaines stratégiques prioritaires. Pour suivre les progrès réalisés tout au long de la période triennale, nous avons établi un certain nombre d'indicateurs clés de performance (ICP). Ces ICP permettent de se concentrer sur les progrès réalisés dans chaque domaine du Plan Régional Scout.

L'élaboration des indicateurs clés de performance et des actions clés des équipes a été coordonnée par l'équipe de suivi et d'évaluation (pour les indicateurs clés de performance) et l'équipe de coordination (pour les plans d'action) et s'est déroulée au cours des mois de décembre 2022 et janvier 2023.

"Les indicateurs clés de performance (ICP) se réfèrent à des valeurs mesurables qui montrent les progrès de l'organisation vers la réalisation de nos objectifs stratégiques. Nous utilisons ces indicateurs pour suivre les objectifs du Plan Triennal Mondial et pour vérifier s'ils sont en bonne voie, en retard, en avance sur le calendrier ou s'ils ont été atteints".

Le système de mesure des indicateurs clés de performance a été récemment amélioré sur la base des recommandations de l'équipe de suivi et d'évaluation afin de mieux répondre aux besoins du Plan Régional.

Au cours de la période triennale 2022-2025, nous suivrons nos progrès à l'aide de deux séries d'indicateurs :

- Un **ICP de résultat (output KPI) pour chaque objectif du Plan Régional Scout**, axé sur les résultats et visant à mesurer les résultats directs du travail des équipes.
- Un **ICP de résultat (outcome KPI) pour chaque équipe**, axé sur les résultats et visant à mesurer l'impact du travail des équipes.

Les équipes qui n'ont pas d'objectifs propres au Plan Régional Scout ont développé jusqu'à 3 objectifs et des indicateurs de performance clés appropriés, ce qui nous permet de suivre et de soutenir les progrès des équipes qui s'occupent des interventions inspirées par les résolutions de la Conférence.

Le cadre a été approuvé par l'équipe de coordination et une initiation a été organisée pour les Cheffes et chefs d'équipe. Par conséquent, une séance de 90 minutes a été organisée lors de la Réunion de tous les groupes (All Groups Meeting, AGM) à Kandersteg, en Suisse, du 19 au 21 janvier 2023, afin de permettre aux équipes de développer leurs projets d'indicateurs clés de performance et d'actions. L'Équipe de suivi et d'évaluation a aidé les équipes

après l'AGM à améliorer leurs ICP et, le 8 février, toutes les équipes ont soumis leurs ICP révisés.

Les équipes du cadre opérationnel commenceront à mettre en œuvre les actions et l'Equipe de suivi et d'évaluation commencera à aider les équipes à suivre et à évaluer leurs progrès.

Les principales sources de mesure seront les sources de données existantes telles que les data issus des Services de l'OMMS, du Portail de données des OSN, du GSAT, ainsi que les data du recensement. Si nécessaire, d'autres sources de données, par exemple des enquêtes de l'OSN, seront utilisées, commencent avec la première enquête de référence en mars 2023.

Rendre compte au Comité Européen du Scoutisme et aux Organisations Membres

L'Equipe de suivi et d'évaluation appliquera deux méthodologies pour aider les équipes à suivre et à évaluer leur travail:

1. Soutien au moyen d'outils de gestion de projet et d'une culture organisationnelle holistique de suivi et d'évaluation

Les équipes sont intégrées et seront aidées à utiliser Smartsheet comme outil de gestion de leur travail. Il s'agira d'un des outils au service de la culture de suivi et d'évaluation de l'organisation, qui permettra aux équipes de

faire régulièrement le point sur les progrès accomplis dans le cadre de leurs actions et de leurs tâches, en ciblant les indicateurs clés de performance définis.

Un tableau de bord est développé, permettant une vue d'ensemble interactive et un suivi des progrès de la mise en œuvre du plan scout régional. Les progrès seront partagés et évalués par toutes les équipes et les OM. Le Comité Européen du Scoutisme recevra des rapports consolidés et des mises à jour lors de toutes ses réunions de travail.

2. Journalisme d'investigation positif

Tous les trimestres, l'Equipe de suivi et d'évaluation organisera des séances de réflexion avec chaque équipe du cadre opérationnel. Ces réunions auront pour but de recueillir les aspects qualitatifs du travail des équipes et d'en saisir l'impact et les récits.

Dans les pages suivantes, vous trouverez les ICP approuvés et les actions clés des équipes qui soulignent l'engagement pris par la 24ème Conférence Européenne du Scoutisme.



Olivier Mathieu
Responsable de l'Equipe de suivi et d'évaluation

PRIORITÉS STRATÉGIQUES

RÉSILIENCE

ORGANISATIONNELLE

Il est entendu que le COVID-19 en particulier, a eu un impact sur chacun et chacune d'entre nous. Dans certains cas, ou pendant un certain temps, cela a affecté la façon dont nous vivons le Scoutisme ; dans d'autres cas, cela a changé la vision que nous avons du monde et de ce qui est important pour nous. Quelles que soient nos expériences, il y a des enseignements à tirer qui peuvent rendre nos organisations plus fortes et mieux préparées à relever les défis qui pourraient se

présenter. Assurer notre avenir en offrant à tous et à toutes la possibilité de vivre le Scoutisme nous permet de contribuer à l'objectif 10 des ODD (Inégalités réduites). Cela n'en a peut-être pas l'air immédiatement, mais être un exemple de transparence, d'inclusion et de participation à tous les niveaux du processus de prise de décision est une façon pour le Scoutisme de contribuer à la réalisation de l'ODD – Objectif 16 (Paix, Justice et Institutions fortes).



Objectif: Pour profiter de notre élan pour atteindre les objectifs de croissance de la Vision 2023 de l'OMMS et au-delà, il est important de renforcer les organisations, de les rendre plus résilientes. En nous appuyant sur les connaissances acquises pendant la pandémie de COVID-19, nous pouvons être mieux préparés à faire face aux crises actuelles et futures. Nous chercherons comment accueillir de nouvelles tranches de la population dans le Scoutisme pour parvenir à une croissance durable et équitable.

1.1 Développement des effectifs

Objectifs	Indicateurs clés de performance	Actions clés
1.1.1 Soutenir les efforts des OM pour se remettre de la pandémie et d'autres événements aux conséquences négatives atteindre la croissance et tirer parti des opportunités créées.	ICP 1 : d'ici à 2025, 60 % des OM auront élaboré des bilans d'apprentissage et partagé les connaissances acquises avec d'autres OM.	<p>A1 : Développer un outil d'auto-évaluation pour mener un examen des effectifs du Scoutisme pendant la pandémie en identifiant et en partageant les leçons apprises.</p> <p>A2 : Promouvoir et renforcer le Service de l'OMMS dans la croissance, afin d'obtenir un soutien sur mesure.</p> <p>A3 : Faciliter un échange (notamment lors d'événements tels que l'Académie) sur les meilleures pratiques, les opportunités et les obstacles liés à la croissance, y compris les stratégies employées pour surmonter les défis de la pandémie.</p>
1.1.2 Promouvoir le développement durable des effectifs et la croissance des OM en élaborant et en mettant en œuvre des stratégies globales avec des approches de croissance à long terme.	ICP 2 : 60 % des OM en Europe ont élaboré une stratégie de croissance d'ici à 2025.	<p>A1 : Identifier les OM qui n'ont pas de stratégies de croissance / la croissance comme une priorité stratégique pour soutenir leur développement, et travailler avec eux pour développer des stratégies.</p> <p>A2 : Organiser un événement sur la croissance et faciliter le partage des meilleures pratiques et la planification</p> <p>A3 : Soutenir l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de développement des effectifs par le biais du projet de potentiel de la croissance.</p>
1.1.3 Soutenir les OM pour recruter et retenir davantage de jeunes membres et d'adultes issus de communautés sous-représentées, notamment en exploitant les données disponibles.	ICP 3 : Entre 2022 et 2025, au moins 20 % des OM en Europe ont connu une croissance d'au moins 10 % grâce à l'augmentation de la représentation des communautés sous-représentées.	<p>A1 : Faciliter un échange sur les meilleures pratiques en ce qui concerne l'optimisation des opportunités en établissant des liens avec les communautés existantes et en s'engageant avec ceux qui étudient ou s'installent dans le pays pour offrir le Scoutisme aux jeunes issus de familles migrantes.</p> <p>A2 : Améliorer la rétention, en particulier en cas de crise majeure ayant un impact sur les activités du Scoutisme.</p> <p>A3 : Faciliter les opportunités de formation et de partage des meilleures pratiques à l'Académie et à Roverway.</p> <p>A4 : Permettre la croissance inclusive des communautés locales d'une manière culturellement appropriée.</p> <p>A5 : Encourager et soutenir la collecte de données pertinentes sur la diversité et l'inclusion sur la base de normes de référence et de sources externes (c'est-à-dire les gouvernements, d'autres ONG, etc.) afin d'éclairer la planification de l'action.</p>

ICP de résultat (outcome KPI) : Le nombre de adhérents des OM de la Région Européenne du Scoutisme augmentera de 10 % entre 2022 et 2025.

1.2 Développement organisationnel

Objectifs	Indicateurs clés de performance	Actions clés
1.2.1 Veiller à ce que les OM prospèrent dans des réalités changeantes, en soutenant la résilience organisationnelle par le biais du changement, de la crise et de la gestion des risques.	ICP 1 : 60 % des OM disposent d'une politique active de gestion de la résilience (risque, crise, changement) d'ici à 2025.	<p>A1 : Développer un guide régional et une matrice sur la résilience organisationnelle et soutenir les OM dans l'intégration et la mise en œuvre en temps opportun afin de prévenir les impacts négatifs sur le Scoutisme.</p> <p>A2 : Planifier et organiser un Forum régional sur la résilience organisationnelle afin d'aborder les questions liées à la résilience, au changement, à la crise ainsi qu'à la gestion des risques, et de mettre en place un Réseau régional durable et autonome sur la résilience organisationnelle.</p> <p>A3 : Utiliser les événements et réseaux régionaux existants pour soutenir l'intégration de la résilience organisationnelle dans les Organisations Membres de la Région Européenne et potentiellement dans d'autres Régions au sein de l'OMMS.</p>
1.2.2 Renforcer la capacité de la Région à se préparer et à réagir efficacement aux nouvelles menaces.	ICP 2 : Avant la fin de la période triennale, la Région Européenne du Scoutisme aura mené un exercice de crise pour le Comité, le Bureau et le cadre opérationnel.	<p>A1 : Cartographier des politiques de gestion de crise existant dans les organisations des "Big Six".</p> <p>A2 : Envisager de suggérer la création d'un service de résilience organisationnelle au sein des Services de l'OMMS.</p> <p>A3 : Contribuer à l'examen et à la mise à jour des procédures, listes de contrôle ainsi que des lignes directrices existantes en matière de gestion des crises et des risques pour les événements régionaux.</p> <p>A4 : Concevoir, planifier et organiser au moins un "exercice de crise" pour simuler la gestion d'une crise pour les membres du Comité, les bénévoles régionaux et le personnel.</p>
1.2.3 Aider les OM à diversifier leurs sources de revenus et à identifier le mode économique approprié qui leur permet de remplir leur mission.	ICP 3 : 60 % des OM disposent d'une stratégie de diversification des revenus et d'un plan d'action d'ici à 2025.	<p>A1 : Développer un guide régional sur la diversification des revenus et soutenir les OM dans l'intégration et la mise en œuvre en temps opportun afin d'éviter les impacts négatifs sur le Scoutisme.</p> <p>A2 : Soutenir le développement et offrir des services de formation et de soutien sur la diversification des revenus dans le cadre des offres de services existantes liées à la gestion financière.</p> <p>A3 : Soutenir la publicité et le transfert de savoir-faire aux OM concernant l'acquisition de fonds pour des projets publics, en particulier par le biais d'opportunités disponibles auprès d'entités européennes telles que le Conseil de l'Europe ou l'Union européenne.</p>
1.2.4 Renforcer la capacité des OM à utiliser des données internes et externes dans leur processus décisionnel.	ICP 4 : La Région Européenne produit une boîte à outils sur l'utilisation des données internes et externes dans les processus décisionnels d'ici à juin 2024.	<p>A1 : Promouvoir l'utilisation de systèmes de gestion des adhérents adéquats par les OM afin de développer des informations pour la prise de décision. Y compris le partage d'expériences en matière d'identification d'outils appropriés, de formation et d'exemples de la manière dont les données peuvent contribuer et ont contribué par le passé aux processus de recrutement et de fidélisation des adhérents (y compris des communautés sous-représentées).</p> <p>A2 : Promouvoir l'utilisation de données externes spécifiques à un domaine (par exemple : diversité et inclusion, statistiques démographiques, part de marché des jeunes, etc).</p> <p>A3 : Contribuer à l'élaboration et au lancement d'un rapport sur les meilleures pratiques et d'une banque de données sur le travail fondé sur les données.</p>

<p>1.2.5 Renforcer la coopération et explorer les partenariats potentiels avec d'autres Régions, en s'appuyant sur les points forts et les besoins d'apprentissage de la Région et de ses OM.</p>	<p>ICP 5 : La Région Européenne s'engage avec au moins trois autres Régions de l'OMMS pour partager les meilleures pratiques dans le domaine de la résilience organisationnelle d'ici la fin de la période triennale.</p>	<p>A1 : Inviter activement des représentants d'autres Régions de l'OMMS à des événements organisés pendant la période triennale dans le domaine de la résilience organisationnelle.</p> <p>A2 : Inclure d'autres Régions de l'OMMS dans le travail de recherche et d'analyse.</p> <p>A3 : Identifier les événements appropriés organisés par d'autres Régions de l'OMMS dans le domaine de la résilience organisationnelle et envisager d'y participer.</p>
---	---	---

ICP de résultat (outcome KPI) : 80 % des OM ont mis en œuvre des mesures proactives de résilience organisationnelle d'ici à 2025.

1.3 À l'abri de la maltraitance

Objectifs	Actions clés
<p>1.3.1 Soutenir les OM dans le processus de mise en conformité avec la nouvelle exigence d'adhésion au programme "À l'abri de la maltraitance" et développer des mécanismes pour s'en assurer.</p>	<p>A1 : Par le biais des Services de l'OMMS et d'engagements proactifs, soutenir les OM dans la conduite de l'évaluation de la conformité à la directive " À l'abri de la maltraitance " et traiter tout domaine potentiel de non-conformité.</p>
<p>1.3.2 Sensibiliser à la nécessité d'un examen organisationnel, renforcer la capacité des Régions à soutenir les OM dans la conduite de ces processus et encourager les OM à cet égard.</p>	<p>A1 : Promouvoir et soutenir le respect du principe "À l'abri de la maltraitance" par les OM de la Région</p> <p>A2 : Envisager d'offrir des possibilités de mise en réseau aux OM afin de promouvoir davantage la conformité au programme "À l'abri de la maltraitance".</p>
<p>1.3.3 Soutenir les OM en répondant de manière appropriée aux cas "À l'abri de la maltraitance", en veillant à ce que les personnes concernées soient la priorité absolue.</p>	<p>A1 : Par le biais des services de l'OMMS et d'engagements proactifs, soutenir les OM dans le renforcement de leurs capacités à répondre de manière appropriée aux cas de " À l'abri de la maltraitance".</p>

ICP : 100 % des OM se sont engagés à respecter les exigences du programme "À l'abri de la maltraitance" d'ici à la fin de la période triennale.





MÉTHODES ÉDUCATIVES

Afin de positionner le Scoutisme comme le principal mouvement éducatif dans la société moderne, nous devons non seulement être en mesure de proposer un Programme des jeunes de qualité qui réponde aux besoins en constante évolution du monde dans lequel nous vivons aujourd'hui ; nous devons également prendre soin des bénévoles et trouver des moyens d'offrir une expérience Scoute épanouissante afin d'assurer une éducation de qualité (ODD 4) et en trouvant des solutions créatives, innovantes et efficaces, tout en veillant à ce qu'elles soient accessibles à tous (ODD Objectif 10 Réduction Inégalités). En œuvrant au maintien de la santé et du bien-être (ODD 3) de nos adhérents, nous contribuons à la réalisation des ODD.

Objectif: Pour renforcer le cœur de métier de la Région, nous devons identifier et développer des bonnes pratiques innovantes en matière de méthodes éducatives pour relever les défis nouveaux et émergents. Cela peut se faire en offrant notre programme et en aidant les adultes dans le Scoutisme à faire face aux problèmes sociaux modernes. Il s'agira notamment de s'appuyer sur les bonnes pratiques existantes pour résoudre des questions telles que les problèmes croissants de santé mentale et les opportunités offertes par la numérisation.

2.1 Programme des jeunes

Objectifs	Indicateurs clés de performance	Actions clés
2.1.1 Promouvoir la numérisation comme une opportunité de développement pour les jeunes adhérents et pour compléter les activités du Scoutisme.	ICP 1 : Organiser des séances ou des présentations promouvant la numérisation lors de sept événements physiques ou numériques au cours de la période triennale.	A1 : Développer une banque de bonnes pratiques des OM sur la numérisation. A2 : Piloter des outils et des concepts innovants pour la numérisation créés à partir de la consolidation des données. A6 : Soutenir les OM dans la numérisation de leurs programmes et opérations
2.1.2 Soutenir les OM pour doter les jeunes adhérents de compétences leur permettant de lutter contre la désinformation et de développer une pensée critique	ICP 2 : les actions et les outils de la Région, ciblant la désinformation et la pensée critique, ont atteint 45 % des OM et les ont fait participer à la campagne.	A1 : Entreprendre des recherches sur la désinformation et la pensée critique chez les jeunes et les jeunes adultes dans les ressources, les organisations et les études en dehors du Scoutisme. A2 : Recueillir les expériences des OM en matière de désinformation et de pensée critique dans le cadre du programme de jeunes. A3 : Piloter et évaluer les parties pertinentes et les défis de l'initiative du Scoutisme Mondial sur les aptitudes et compétences modernes A4 : Présenter les résultats à la Région et aux OM A5 : Créer une campagne renforçant la compréhension et la résistance des jeunes à la désinformation dans les structures démocratiques et civiles
2.1.3 Renforcer la capacité des OM à donner aux jeunes les moyens d'agir en faveur de la paix en mettant en œuvre des ressources éducatives sur la paix et en offrant des possibilités de formation.	ICP 3 : D'ici la fin de la période triennale, quinze OM seront engagées dans des événements de formation éducative, afin d'accroître les connaissances, les compétences et les attitudes pour les sujets d'éducation à la paix, et cinq OM mettront en œuvre individuellement de nouveaux composants éducatifs dans leurs structures d'OM.	A développer par l'Équipe d'éducation à la paix
2.1.4 Soutenir les OM pour garantir l'accès au Scoutisme et/ou adapter la diffusion du Scoutisme aux groupes mal desservis et sous-représentés.	ICP 4 : L'outil produit sur l'adaptabilité du programme a atteint 45% des OM et 3 OM participent à un test pilote.	A1 : Rechercher les expériences des OM pour atteindre de nouveaux groupes et adapter le programme à leur environnement. A2 : Créer une boîte à outils permettant aux OM d'adapter leur programme aux groupes sous-représentés en fonction des résultats précédents. A3 : Organiser des séances sur la recherche et la boîte à outils lors d'événements régionaux. A4 : Lancer des ressources pour aider les OM à adapter les programmes aux groupes sous-représentés.
2.1.5 Promouvoir et soutenir l'adaptation et l'intégration dans le Programme des jeunes de divers éléments du Cadre Monde Meilleur, la Tribu de la terre, les Scouts pour les ODD et d'autres sujets pertinents sélectionnés en concertation avec les OM	ICP 5 : Réaliser six activités promotionnelles sur le Cadre Monde Meilleur, les initiatives de l'OMMS et d'autres ressources pertinentes.	A1 : Cartographier l'utilisation par les OM des initiatives de l'OMMS, du Cadre Monde Meilleur, etc. A2 : Communiquer avec les consultants de l'OMMS dans les domaines appropriés pour s'assurer de leur contribution et soutien. A3 : Coopérer avec le projet Tribu de la terre pour promouvoir l'initiative. A4 : Utiliser la cartographie des OM pour prendre des décisions informées en matière de communication et de promotion des initiatives de l'OMMS dans la Région.
ICP de résultat (outcome KPI) : 55 % des OM sont renforcés dans leur capacité à faire face aux problèmes sociaux et numériques modernes grâce à des solutions innovantes.		

2.2 Adultes dans le Scoutisme

Objectifs	Indicateurs clés de performance	Actions clés
2.2.1 Identifier et partager des méthodes de bénévolat nouvelles et flexibles pour mieux refléter la vie des adultes dans la société moderne, en maintenant leur motivation et leur engagement.	ICP 1 : d'ici à 2025, 75 % des ASN s'engagent à partager des formes nouvelles et flexibles de bénévolat.	A1 : Identifier d'autres ONG (et MO) pour des défis similaires et des réponses potentielles. A2 : Fournir une plateforme et partager des exemples pour maximiser le potentiel des adultes "nouveaux dans le Scoutisme" dans le Scoutisme. A3 : Partager les nouvelles approches post-pandémiques, y compris la nécessité d'augmenter le nombre de bénévoles pour remplir les rôles et réduire la demande de leur temps. A4 : Identifier les points positifs qui motivent les responsables à s'engager au niveau local (proximité, concret, impact visible, etc.).
2.2.2 Permettre aux OM et à la Région* d'engager des bénévoles adultes représentatifs de leurs communautés. *Mise en œuvre par l'Equipe de gestion des bénévoles	ICP 2 : d'ici à 2025, trois projets pilotes sont en cours dans différentes OSN pour trouver des moyens de rendre le bénévolat plus représentatif de la société. *ICP 3 : d'ici à la fin de 2024, produire un rapport sur l'analyse des candidatures à l'appel ouvert et des bénévoles régionaux sélectionnés, en mettant l'accent sur la diversité des candidats retenus et en proposant des améliorations au processus de sélection afin de l'accroître d'ici à la fin de la période triennale	A1 : Identifier et, si nécessaire, développer des ressources pour soutenir et encourager le recrutement de bénévoles issus de communautés sous-représentées *A2 : Innover dans la manière dont nous engageons les populations typiquement sous-représentées dans les rôles de bénévoles régionaux.
ICP de résultat (outcome KPI) : D'ici 2025, 60 % des ASN poursuivent activement ou ont commencé à mettre en œuvre des changements stratégiques dans leur approche du bénévolat afin de la rendre plus flexible et plus inclusive.		

2.3 Santé mentale et bien-être

Objectifs	Indicateurs clés de performance	Actions clés
2.3.1 Promouvoir activement la santé mentale, le bien-être et la résilience des adultes et des jeunes adhérents dans un environnement en constante évolution.	ICP 1 : D'ici la fin de la période triennale, nous impliquerons 20 OM par le biais de cinq événements éducatifs et/ou d'un soutien individuel aux OM afin d'améliorer leurs connaissances, leurs compétences et leurs attitudes en matière de santé mentale et de bien-être.	A1 : Recueillir les meilleures pratiques de l'OMMS et des OSN. A2 : Créer une liste de contrôle pour les événements en personne avec des ressources précieuses et un document sur le plan de bien-être. A3 : Développer et mettre en œuvre un cadre pour les Oreilles d'écoute (Listening Ears). A4 : Soutenir les événements en mettant en œuvre le cadre des Oreilles d'écoute et la liste de contrôle du bien-être, et en organisant des événements sur la compréhension de l'autoprogramme. A5 : Cartographie des capacités existantes en matière de santé mentale et de bien-être au sein de la Méthode Scoute.
2.3.2 Renforcer la sécurité en ligne des jeunes et gérer un niveau d'assurance respectueux de soi et des autres.	ICP 2 : mettre en œuvre un calendrier de douze mois d'événements, de campagnes et de ressources en ligne qui impliquent les responsables des OM et les jeunes dans les sujets transversaux décrits dans l'objectif.	A1 : Créer et mettre en œuvre un plan glissant sur 12 mois d'événements, de campagnes médiatiques, de communications, etc. A2 : Soutenir les événements en mettant en œuvre le cadre d'écoute et la liste de contrôle du bien-être en ligne. A3 : Créer une liste de contrôle pour les événements en ligne avec des ressources précieuses.
ICP de résultat (outcome KPI) : 50 % des OM de la Région Européenne mettent en œuvre davantage de pratiques en matière de santé mentale et de bien-être.		



© Patrik Hedljung

DURABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Chaque jour, nous sommes témoins de l'impact du changement climatique et d'autres atteintes à l'environnement, soit en étant touchés directement, soit à distance. Ce n'est pas seulement un domaine dans lequel nous avons tous la responsabilité d'agir, mais c'est aussi une préoccupation majeure pour les jeunes.

En nous concentrant sur le renforcement de nos compétences pour éduquer et modifier nos comportements en matière d'environnement, nous pouvons avoir une influence positive sur

notre contribution aux objectifs 12 (Consommation et production responsables), 13 (Action pour le climat), 14 (La vie sous l'eau) et 15 (La vie sur terre) des Objectifs du développement durable (ODD).



Objectif: la Région examinera l'impact de ses actions sur la planète et étudiera la manière dont elle peut contribuer à la durabilité environnementale en s'appuyant sur son contenu éducatif, ses actions de sensibilisation et ses changements de comportement. Il est important de noter le besoin d'évaluer et d'adapter nos activités et nos opérations pour plus de respect de notre bien commun.common good.

3.1 Éducation à l'environnement

Objectifs	Indicateurs clés de performance	Actions clés
<p>3.1.1 Renforcer les compétences de la Région* et des OM en matière de durabilité environnementale</p> <p>*Mise en œuvre par l'Equipe chargée du développement durable</p>	<p>ICP 1 : D'ici la fin de la période triennale, nous aurons offert à six OM trois opportunités de réseautage et d'échange afin de mieux adapter leur programme dans le domaine de l'éducation à la durabilité environnementale.</p> <p>*IRC 2 : Créer, d'ici à novembre 2023, une stratégie qui minimise l'impact environnemental négatif des événements et commence à mettre en œuvre des mesures visant à atteindre la neutralité climatique dans les opérations régionales d'ici à 2030 au plus tard.</p>	<p>A1 : Offrir des conseils et un soutien pour les ateliers organisés lors des événements régionaux pour les jeunes et les adultes sur le thème commun de la durabilité environnementale.</p> <p>A2 : Fournir des outils lors des événements régionaux pour les jeunes et les adultes sur le thème commun de la durabilité environnementale.</p> <p>A3 : Ouvrir des canaux de communication nouveaux et existants pour les OM sur la durabilité.</p> <p>*A4 : Créer des documents de synthèse sur des sujets pertinents à partager avec les ministères.</p>
<p>3.1.2 Donner aux jeunes adhérents les moyens de défendre la durabilité environnementale dans leurs OM et auprès d'autres jeunes.</p>	<p>ICP 2 : à la fin de la période triennale, nous aurons formé au moins 100 jeunes afin d'élargir leur compréhension et de les aider à prendre des mesures dans le domaine de la durabilité environnementale.</p>	<p>A1 : Offrir des conseils et un soutien pour les ateliers organisés lors des événements régionaux pour les jeunes et les adultes sur le thème commun de la durabilité environnementale.</p> <p>A2 : Fournir des outils lors des événements régionaux pour les jeunes et les adultes sur le thème commun de la durabilité environnementale.</p> <p>A3 : Ouvrir des canaux de communication nouveaux et existants pour les jeunes sur le développement durable.</p> <p>A4 : Offrir aux jeunes la possibilité de remettre en question leur point de vue individuel et celui des communautés.</p>
<p>3.1.3 Soutenir les OM avec des compétences dans l'adaptation aux conséquences du changement climatique qui affectent ou affecteront les activités scoutées dans la Région.</p>	<p>ICP 3 : D'ici la fin de la période triennale, nous aurons offert à six OM trois occasions de travailler en réseau et de partager leurs stratégies pour atténuer les conséquences du changement climatique.</p>	<p>A1 : Soutenir et donner des conseils sur la manière d'intégrer l'éducation à l'adaptation au changement climatique lors des événements régionaux.</p>

ICP de résultat (outcome KPI) : Au cours de la période triennale, nous formerons et soutiendrons six OM et 1000 jeunes afin qu'ils élargissent leur perspective et prennent des mesures dans le domaine de la durabilité environnementale au sein de leur communauté locale.

3.2 Partenariat stratégique

Objectifs	Indicateurs clés de performance	Actions clés
3.2.1. Développer et soutenir des partenariats avec des partenaires scientifiques et universitaires afin de promouvoir la compréhension des questions de durabilité environnementale.	ICP 1 : Lors de sept événements régionaux au cours de la période triennale, nous offrirons un espace aux partenaires externes dans le domaine de la science et de l'université pour partager avec les jeunes et les OM des idées nouvelles et innovantes dans le domaine du développement durable.	<p>A1 : Encourager les événements régionaux à créer des espaces et des opportunités permettant aux partenaires externes de partager leur expertise en matière de durabilité environnementale.</p> <p>A2 : Encourager les jeunes à faire appel à des partenaires locaux externes dans le cadre de leurs projets locaux.</p> <p>A3.1 : Collaborer avec les représentants externes pour dresser la liste des partenaires externes de la Tribu de la terre.</p> <p>A3.2 : Encourager les autres domaines d'activité à développer des partenariats externes mutuels et significatifs avec le monde scientifique et universitaire dans le domaine de la durabilité environnementale.</p>
3.2.2 Maximiser les opportunités offertes par les partenaires pour accroître la sensibilisation, la compréhension et l'action parmi nos adhérents afin de réduire notre impact néfaste sur la planète.	ICP 2 : Lors de sept événements régionaux et des projets locaux suivants réalisés par des jeunes, nous utiliserons les outils et ressources pertinents créés dans le cadre de partenariats.	<p>A1 : S'assurer qu'un espace est disponible pour utiliser les réseaux existants lors des événements régionaux.</p> <p>A2 : Utiliser les outils et les ressources créés avec les partenaires existants lors des événements régionaux.</p>
<p>ICP de résultat (outcome KPI) : Au cours de la période triennale, nous formerons et soutiendrons six OM et 1000 jeunes afin qu'ils élargissent leur perspective et prennent des mesures dans le domaine de la durabilité environnementale au sein de leur communauté locale.</p>		

3.3 Région écologiquement durable

Objectifs	Actions clés
3.3.1 Minimiser l'impact environnemental négatif des événements.	<p>A1 : Promouvoir le suivi et la mesure de l'impact environnemental des événements (régionaux, nationaux, etc.) à l'aide de la liste de contrôle des événements durables,</p> <p>A2 : Lancer l'utilisation de la consommation responsable et de la politique de compensation dans la Région Européenne du Scoutisme</p> <p>A3 : Piloter et promouvoir l'utilisation de l'outil d'auto-évaluation des performances organisationnelles axé sur le développement durable.</p> <p>A4 : Veiller à ce que la Région soit proactive et serve de modèle dans l'organisation d'événements et d'opérations durables.</p>
3.3.2 Commencer à mettre en œuvre des mesures visant à atteindre la neutralité climatique dans les opérations régionales d'ici 2030 au plus tard.	<p>A1 : Réaliser des évaluations de l'impact sur le climat des activités et des déplacements.</p> <p>A2 : Utiliser l'outil de suivi de la durabilité régionale pour identifier et suivre les domaines de préoccupation ainsi que l'impact des mesures prises.</p> <p>A3 : Utiliser les leçons tirées de la pandémie pour maximiser l'utilisation des réunions en ligne lorsqu'il s'agit d'une alternative réaliste et efficace aux réunions en personne.</p> <p>A4 : Élaborer une stratégie de durabilité pour permettre au Comité Européen du Scoutisme de prendre des décisions éclairées en vue d'atteindre la neutralité carbone de notre Région d'ici 2030.</p>
<p>ICP de résultat (outcome KPI) : Créer, d'ici novembre 2023, une stratégie qui minimise l'impact environnemental négatif des événements et commence à mettre en œuvre des mesures visant à atteindre la neutralité climatique dans les opérations régionales d'ici 2030 au plus tard.</p>	



© Les Scouts

CADRE OPÉRATIONNEL 2022-2025

Pour atteindre les objectifs ambitieux définis dans le Plan Régional Scout, le Comité Européen du Scoutisme a mis en place un Cadre opérationnel composé de différentes équipes.

Le Cadre Opérationnel (CO) de la Région Européenne représente la structure de nos bénévoles qui collaborent pour superviser et mettre en œuvre notre Plan Régional Scout 2022-2025 (PRS).

Dans ce cycle triennal, le Cadre opérationnel est largement regroupé en trois domaines opérationnels (DO) clés

- Organisation
- Innovation
- Éducation

Ces domaines sont soutenues et supervisées par l'Équipe-C ou équipe de coordination qui comprend trois coordinatrices et coordinateurs bénévoles, un attaché à chaque domaine, deux membres du Comité Européen du Scoutisme et trois membres du personnel du Bureau Mondial du Scoutisme - Centre de soutien pour l'Europe.

Operational Framework 2022-2025





Allan Simpson (UK),
domaine opérationnel
d'Organisation

Le domaine opérationnel d'Organisation est composée de trois équipes étroitement liées qui ont un ensemble d'objectifs ambitieux et d'actions correspondantes. Les membres des équipes sont enthousiastes à l'idée de mener à bien ces actions et de soutenir la croissance durable de la Région. Les plans développés ne chercheront pas seulement à identifier les collaborations entre les équipes du domaine opérationnel, mais aussi à travers du Cadre opérationnel.

Le développement des adhésions intègre nos principes directeurs dans sa réflexion sur la manière d'étendre nos outils pour permettre la croissance des adhésions dans la Région. L'équipe a pour ambition de s'appuyer sur les outils et mécanismes existants dans la Région pour soutenir les OM dans l'accélération de leurs ambitions de croissance. Parallèlement, l'équipe chargée du développement organisationnel s'est fixé un large éventail d'objectifs qui mettront à l'épreuve notre compréhension et notre mise en œuvre de la résilience organisationnelle, tant au niveau régional qu'au sein des OM. Enfin, l'Équipe de l'Impact du Scoutisme continue de montrer la voie au nom de la Région et du niveau mondial en définissant une approche solide et en développant les compétences de base pour la mesure de l'impact au sein de l'OMMS.

Grâce aux contributions des OM à la préparation du Plan Régional Scout et à l'adoption des objectifs par les équipes lors de l'élaboration de leurs plans d'action, je me réjouis de voir l'e domaine operationnel aider la Région à atteindre ses objectifs du Plan Régional Scout.



Monika Woźnica (Poland),
domaine opérationnel
d'Education

Le domaine d'opération de l'éducation couvre quatre sections principales du PSR : le programme des jeunes, qui met l'accent sur l'éducation à l'environnement, les adultes dans le scoutisme et les aspects liés à la santé mentale, qui se concentrent sur l'élargissement de la prise de conscience.

Chaque domaine s'efforcera de trouver de nouvelles façons d'aborder des sujets connus, tant au niveau de la recherche qualitative que de la mise en œuvre du programme auprès des jeunes ; la section des adultes présentera une approche renouvelée du bénévolat.

D'ici la fin de la période triennale, le secteur du programme des jeunes présentera des propositions sur des méthodes innovantes et modernes (y compris numériques) de mise en œuvre du programme auprès des jeunes ; la section des adultes présentera une approche renouvelée du bénévolat.

L'équipe de la Tribu de la Terre défendra les intérêts des jeunes et leur fournira des compétences en matière d'éducation à l'environnement lors des événements régionaux. L'équipe chargée de la santé mentale apportera son soutien à la mise en œuvre de la santé mentale par le biais d'exemples et d'outils pratiques.

D'autres développements dans le domaine de l'éducation se concentreront sur la sensibilisation à la paix, conformément à l'agenda international. Dans les principaux domaines d'intérêt, toutes les équipes travailleront fortement avec notre directeur de la diversité et de l'inclusion, en particulier sur les méthodes d'inclusion des communautés sous-représentées (à la fois parmi les jeunes et les adultes) dans le mouvement scout.



Máire Fitzgerald (Ireland),
domaine opérationnel
d'Innovation

Le domaine d'opérations Innovation regroupe trois équipes : l'équipe d'amélioration continue, l'équipe d'autonomisation des jeunes et le groupe de travail conjoint de suivi.

Le travail de l'équipe du domaine d'opérations Innovation répondra aux résolutions de la 24e Conférence Européenne du Scoutisme et apportera des innovations pour répondre aux ambitions de notre organisation en matière de pouvoir des jeunes, de travail conjoint et d'amélioration continue.

L'équipe d'autonomisation des jeunes, guidée par la résolution de la Conférence, travaillera sur un plan d'action régional pour d'autonomisation des jeunes et créera un cadre régional pour la mise en œuvre de la stratégie d'engagement des jeunes de l'OMMS.

La Task Force Conjointe de Suivi travaille à l'amélioration des méthodes de travail communes existantes, en collaboration avec l'AMGE, et soutiendra le Comité Européen du Scoutisme dans la définition des méthodes et le suivi de la mise en œuvre du Plan d'Action Conjoint.

L'équipe d'amélioration continue soutiendra le comité et le cadre opérationnel, garantissant la capacité de s'adapter et de répondre à tous les défis inattendus, tout en renforçant les connaissances et en remettant en question notre fonctionnement - nous poussant à réfléchir à la meilleure façon de le faire.

Je suis impatient de soutenir ce domaine d'opérations et je suis ravi de tous les résultats qui pourront être obtenus tout au long de ce voyage.



Ces équipes sont composées de membres du Comité Européen du Scoutisme, de bénévoles recrutés par le biais de l'appel ouvert régional et du personnel du Bureau Mondial du Scoutisme, et travailleront conjointement à la réalisation du Cadre opérationnel 2022-2025 sur les objectifs de la période triennale.

L'appel ouvert a été finalisé à la date limite de la deuxième phase (identification des équipes). Sur les 302 bénévoles de la Réserve régionale approuvés par leurs associations respectives, 212 ont exprimé leur intérêt pour l'une ou l'autre des équipes. Plus de 100 bénévoles ont finalement été désignés pour faire partie du Cadre opérationnel actuel.

En dehors de ces trois domaines clés, il existe un certain nombre de structures supplémentaires qui dépendent directement du Comité Européen du Scoutisme.

Il s'agit de :

- Équipe de Région durable
- Équipe de suivi et évaluation
- Équipe de gestion des bénévoles
- Équipe des représentants externes
- Réseau des jeunes représentants
- Taskforce du Plan Régional Scout 2025-2028
- Taskforce sur le parcours du candidat

Directement soutenus par le Bureau Mondial du Scoutisme - Centre de Soutien pour l'Europe sont :

- Équipes de consultants travaillant sur la conformité à la norme "A l'abri de la maltraitance" et sur la réponse aux crises.
- Comité de Décision Régional

Ensemble, toutes ces équipes travailleront pour assurer un fort impact régional au cours des trois prochaines années!

Équipe d'autonomisation des jeunes / Résolution de Conférence 24ESC-02 (2022) Participation des jeunes

Objectifs	Indicateurs clés de performance	Actions clés
Développer et mettre en œuvre un plan d'action régional pour l'autonomisation des jeunes dans la Région Européenne du Scoutisme	ICP 1 : Les jeunes de 60 % des OSN Européennes ont participé activement à l'élaboration du plan d'action régional pour le renforcement de l'autonomisation des jeunes, qui entrera dans sa phase de mise en œuvre d'ici à 2025.	A1 : Effectuer une analyse de la situation en tenant compte des ressources internes et externes et des meilleures pratiques A2 : Coordonner avec les équipes mondiales la participation des jeunes à la nouvelle Conférence Mondiale du Scoutisme. A3 : Élaborer le Plan d'action régional A4 : Mise en œuvre du Plan d'action régional
Créer un cadre régional pour la mise en œuvre de la Stratégie d'engagement des jeunes de l'OMMS	ICP 2 : 50% des OSN Européennes engagées dans la création d'un cadre régional pour la mise en œuvre de la Stratégie d'engagement des jeunes de l'OMMS d'ici 2025.	A1 : Suivre l'évolution de la situation aux niveaux régional et mondial A2 : Comprendre la réponse des OM de la Région Européenne du Scoutisme à la Stratégie d'engagement des jeunes de l'OMMS A3 : Développer un cadre régional pour la mise en œuvre de la Stratégie d'engagement des jeunes de l'OMMS dans la Région Européenne du Scoutisme
ICP de résultat (outcome KPI) : Augmentation de 20% du nombre de jeunes délégués et candidats à la 25ème Conférence Européenne du Scoutisme par rapport à la 24ème Conférence Européenne du Scoutisme.		

Taskforce du suivi du travail conjoint / Résolution de Conférence 24ESC-04(2022) Faciliter les échanges internationaux dans le Scoutisme et le Guidisme

Objectifs	Indicateurs clés de performance	Actions clés
Améliorer les méthodes de travail conjoint existantes, en collaboration avec l'AMGE	ICP 1 : d'ici le premier trimestre 2024, une série de recommandations concernant les méthodes de travail conjoint sera prête.	A1 : Consultation des parties prenantes et analyse SWOT A2 : Élaborer un document de réflexion sur l'innovation dans les méthodes de travail A3 : Sommet sur le travail conjoint avec l'AMGE
Soutenir le Comité Européen du Scoutisme dans la définition des méthodes et le suivi de la mise en œuvre du plan d'action conjoint.	ICP 2 : d'ici au troisième trimestre 2023, un cadre de suivi et d'évaluation est mis en place pour les travaux conjoints.	A1 : Définir le cadre du suivi du plan d'action conjoint A2 : Définir les processus et les procédures de suivi de la mise en œuvre du plan d'action conjoint et de son rapport aux Comités et aux OM. A3 : Développer des indicateurs clés de performance pour mener à bien les actions du plan d'action conjoint
ICP de résultat (outcome KPI) : D'ici la fin de 2025, la Région Européenne du Scoutisme sera équipée d'au moins deux outils pertinents pour le travail conjoint avec l'AMGE.		

Peace Education Team / Conference Resolution 24ESC-E01 (2022) Humanitarian Crisis in Europe

Objectifs	Indicateurs clés de performance
Renforcer la capacité des OM à donner aux jeunes les moyens d'agir en faveur de la paix en mettant en œuvre des ressources éducatives sur la paix et en offrant des possibilités de formation.	ICP 1 : d'ici la fin de la période triennale, 15 OM seront engagés dans des événements de formation éducative, afin d'accroître les connaissances, les compétences et les attitudes pour les sujets d'éducation à la paix, et 5 OM mettront en œuvre individuellement de nouveaux composants éducatifs dans leurs structures.
Renforcer la capacité des OM à contrôler et à améliorer leur préparation humanitaire en établissant et en réaffirmant des partenariats avec des organisations humanitaires/civiles.	ICP 2 : D'ici la fin de la période triennale, 4 OM de l'UAct auront établi des partenariats nationaux à long terme avec des organisations humanitaires et 25 % des OM de la région seront équipés pour tirer parti des partenariats existants ou nouveaux afin de soutenir la préparation et la gestion des crises.
Promouvoir une culture de la paix en aidant les OM à intégrer et à consolider la préparation humanitaire, la protection contre les dommages et l'inclusion active dans leurs structures organisationnelles et leur approche.	ICP 3 : D'ici la fin de la période triennale, 4 OM collaboreront deux par deux au développement et à la mise en œuvre de pratiques éducatives et organisationnelles pour atteindre les groupes sous-représentés ou à risque et pour appliquer leur politique "À l'abri de la maltraitance" afin de promouvoir une culture de la paix entre les OM au sein de la Région Européenne du Scoutisme, et au moins 10 OM dans toute la région amélioreront leurs pratiques liées à la promotion d'une culture de la paix au sein de leur organisation.
ICP de résultat (outcome KPI) : D'ici la fin de 2025, la Région Européenne du Scoutisme sera équipée d'au moins deux outils pertinents pour le travail conjoint avec l'AMGE.	

Structures supplémentaires relevant directement du Comité Européen du Scoutisme

Gestion des bénévoles

Objectifs	Indicateurs clés de performance	Actions clés
Permettre à la Région d'engager des bénévoles adultes représentatifs de leurs communautés.	ICP 1 : d'ici à la fin de 2024, rédiger un rapport sur l'analyse des candidatures à l'appel ouvert et des bénévoles régionaux sélectionnés, en mettant l'accent sur la diversité des candidats retenus et en proposant d'améliorer le processus de sélection afin de l'accroître d'ici à la fin de la période triennale.	A1 : Innover dans la manière dont nous engageons les populations typiquement sous-représentées dans les rôles de bénévoles régionaux A2 : Analyser les candidats, les enquêtes et les pratiques des appels ouverts précédents. A3 : Préparer des lignes directrices pour le processus de sélection de l'Equipe C et des cheffe4s et chefs d'équipe afin d'améliorer la diversité des candidats retenus.
Faire du suivi de la motivation et la satisfaction des bénévoles régionaux et, le cas échéant, proposer des mesures correctives à l'Equipe C et soutenir leur mise en œuvre.	ICP 3 : Le niveau de satisfaction moyen des bénévoles régionaux est d'au moins 85 % à la fin de la période triennale.	A1 : Développer une enquête de satisfaction standardisée pour les bénévoles régionaux et l'utiliser régulièrement. A2 : Contrôler régulièrement la motivation et la satisfaction des bénévoles, proposer des mesures correctives et soutenir leur mise en œuvre.
Améliorer le cycle de vie des bénévoles en examinant et en améliorant le matériel existant, en développant un système normalisé d'évaluation des performances et en concevant des processus d'intégration et de sortie.	ICP 4 : Au moins 80 % des bénévoles régionaux ont fait l'objet d'une évaluation de leurs performances au moins une fois au cours de la période triennale.	A1 : Examiner les supports de la gestion des bénévoles existants et les relier au cycle de vie des bénévoles. A2 : Élaborer et mettre en œuvre un système normalisé d'évaluation des performances pour les bénévoles régionaux. A3 : Poursuivre le développement du processus d'intégration des bénévoles régionaux et mettre en œuvre les changements. A4 : Développer un processus de sortie pour les bénévoles régionaux et le mettre en œuvre d'ici la fin de la période triennale.

ICP de résultat (outcome KPI) : En 2025, les bénévoles régionaux européens ont suivi le cycle de vie complet d'Adultes dans le Scoutisme, ce qui leur permet de rester satisfaits et motivés dans la mise en œuvre du Plan Régional Scout.

Regional Decision Committee

Objectifs	Indicateurs clés de performance
Soutenir les OSN en subventionnant des projets qui contribuent à leur développement dans les domaines clés de l'OMMS et des priorités des OSN.	ICP 1 : Examiner et traiter 80 % des demandes et des rapports dans un délai de trois mois
Faire du suivi des projets et offrir un soutien approprié au cours du processus d'examen et de suivi.	ICP 2 : 80 % des bénéficiaires sont satisfaits ou très satisfaits du processus.
Maintenir la transparence et accroître la sensibilisation au travail du Comité de Décision Régional par une communication continue avec les OSN, la Région Europe de l'OMMS et en collaboration avec l'équipe mondiale de MoP.	ICP 3 : Le Comité de Décision Régional est accessible et disponible pour donner une réponse fondée sur des données probantes à toute préoccupation ou question.

L'impact du Scoutisme

Objectifs	Indicateurs clés de performance	Actions clés
Développer et piloter la boîte à outils de mesure de l'impact et créer un prototype du Service OMMS sur l'impact du Scoutisme par le biais du projet MIYO (Mesurer l'impact des organisations de jeunesse) en partenariat avec les partenaires académiques et d'autres organisations de jeunesse.	ICP 1 : D'ici avril 2024, nous aurons livré un prototype du Service OMMS sur l'impact du Scoutisme et formé 20 consultants à la boîte à outils de mesure de l'impact.	A1 : Développement d'une boîte à outils pour la mesure de l'impact A2 : Essais pilotes avec cinq OSN A3 : Développement du prototype du Service OMMS sur l'impact du Scoutisme
Assurer la promotion du Service OMMS sur l'impact du Scoutisme.	ICP 2 : Cinq méthodes différentes de promotion du Service OMMS sur l'impact du Scoutisme auront été utilisées d'ici la fin de la période triennale.	A1 : Amélioration du Service OMMS sur l'impact du Scoutisme A2 : Diffusion et promotion du Service OMMS sur l'impact du Scoutisme
Explorer la voie à suivre du Service OMMS sur l'impact du Scoutisme, en réfléchissant à l'impact communautaire et institutionnel.	ICP 3 : D'ici la fin de la période triennale, nous aurons produit un document de recommandation sur la manière de développer davantage le Service OMMS sur l'impact du Scoutisme.	A1 : Développement de la méthodologie des études d'impact communautaire
ICP de résultat (outcome KPI): Au moins 20% des OM ont mesuré l'impact du Scoutisme au cours de la période triennale 2022-2025.		

Équipe des représentants externes

Objectifs	Indicateurs clés de performance	Actions clés
Assurer un engagement efficace et représenter les intérêts du Scoutisme dans le processus de changement démocratique de l'Europe. Engager les Scouts et représenter les intérêts du Scoutisme dans le processus de changement démocratique de l'Europe.	ICP 1 : Développer un appel à l'action scout dans le cadre des élections européennes de 2024 avec des représentants d'au moins neuf OSN/ASN de toute la Région.	
Assurer une représentation externe de qualité qui soutienne l'image positive du Scoutisme et promeuve les intérêts du Scoutisme.	ICP 2 : Élaborer une stratégie de relations extérieures d'ici au printemps 2024 pour soutenir la hiérarchisation de nos objectifs de plaidoyer et assurer la continuité de nos relations extérieures entre les individus.	A1 : Jouer un rôle de premier plan dans la représentation de l'Éducation non formelle (ENF) A2 : Développer une stratégie de plaidoyer qui se concentre sur les priorités clés du Scoutisme A3 : Utiliser les documents de politique générale (policy papers) dans le cadre de la représentation externe
Améliorer la coopération interne et le flux de communication au sein de la Région Européenne du Scoutisme afin de permettre une représentation bien informée.	ICP 3 : Coopérer avec au moins deux équipes du Cadre opérationnel par an pour s'engager dans un cadre externe en rapport avec notre champ d'action commun.	A1 : Soutenir les OSN/ASN dans leur plaidoyer pour l'application des cadres, programmes et politiques européens dans leur travail A2 : Assurer le développement et l'amélioration continus des documents de synthèse
ICP de résultat (outcome KPI) : Soutenir un meilleur environnement politique pour le Scoutisme en améliorant l'image du Scoutisme en Europe auprès des parties prenantes externes, conformément à nos valeurs, principes et priorités stratégiques.		

Suivi et évaluation

Objectifs	Indicateurs clés de performance	Actions clés
<p>Contrôler la mise en œuvre du Plan Régional Scout</p>	<p>ICP 1 : 100% des équipes du Cadre opérationnel et des objectifs sont couverts par le processus de suivi d'ici mars 2023.</p>	<p>A1 : Former les Cheffes et chefs d'équipe avant la Réunion de tous les groupe (All Groups Meeting, AGM)</p> <p>A2 : Accompagner les équipes pendant et après la Réunion de tous les groupe (All Groups Meeting, AGM) dans la construction de leurs ICP</p> <p>A3 : Mettre en place un outil de suivi opérationnel, dont une partie accessible à toutes les OSN depuis internet.</p>
<p>Fournir un rapport à mi-parcours qui sera publié en février 2024 et un rapport final qui sera publié en juin 2025, en utilisant des moyens innovants et créatifs.</p>	<p>ICP 2 : Produire le rapport à mi-parcours et le rapport final dans les délais impartis.</p>	<p>A1 : Mettre en œuvre une approche journalistique pour suivre les activités de chaque équipe</p> <p>A2 : Identifier les moyens les plus appropriés et les plus innovants pour partager les rapports</p> <p>A3 : Produire et publier le rapport à mi-parcours et le rapport final</p> <p>A4 : Présenter le rapport final lors de la Conférence 2025</p>
<p>Soutenir les équipes du Cadre opérationnel dans leur réflexion sur l'impact prévu de leurs actions dans le cadre du déploiement du Plan Régional Scout et veiller à la culture organisationnelle du suivi et de l'évaluation et à sa mise en œuvre à tous les niveaux de gouvernance et de direction de l'organisation.</p>	<p>ICP 3 : 80 % des équipes du Cadre opérationnel sont satisfaites du soutien apporté par l'Equipe de suivi et d'évaluation.</p>	<p>A1 : Organiser l'équipe pour un suivi personnalisé de chaque équipe avec un référent dédié.</p> <p>A2 : Profiter des réunions avec les équipes pour les accompagner dans l'analyse de leurs progrès et la réflexion sur la pertinence de l'impact de leurs actions</p> <p>A3 : Offrir des séances régulières d'information/formation sur la culture S&E (feu de camp, discours introductif, etc.)</p>
<p>ICP de résultat (outcome KPI) : À la fin de la période triennale, 80% des équipes estiment avoir pleinement intégré l'approche du suivi et de l'évaluation dans leur processus de gestion de projet.</p>		

ANNEXE 1: HISTORIQUE DE L'ÉLABORATION DU PLAN RÉGIONAL SCOUT

1

La première version du Plan Régional Scout 2022-2025 a été élaborée suite à la collecte de données et aux consultations menées tout au long de l'année 2021. Cela a impliqué la collecte et l'analyse d'informations provenant des publications et des rapports de la Région, puis une évaluation PESTEL avant les consultations avec les OM par le biais d'une enquête et de réunions pendant la Conférence Mondiale du Scoutisme, le personnel et les bénévoles régionaux, et par le biais du programme Voix des Jeunes. Il comprend également un exercice visant à aligner le Plan Régional Scout sur le Plan Triennal Mondial récemment approuvé.

Les points de vue exprimés par les Commissaires internationales et internationaux (CI) lors des consultations des Organisations Membres ont été pris en compte et rassemblés pour identifier les priorités, puis comparés aux points de vue du personnel, des volontaires de la région et des jeunes afin d'améliorer certains éléments. Enfin, les idées initiales sur les priorités stratégiques ont été "testées" avec les CI au cours de groupes de discussion.

2

3

Après la publication du premier projet le 30 novembre 2021, la Région Européenne a organisé un feu de camp au cours duquel le projet a été présenté et les participants ont eu l'occasion d'échanger leurs premières impressions sur le contenu du Plan Régional Scout. Ensuite, les OM ont eu l'occasion de donner leur avis sur les priorités stratégiques elles-mêmes et de suggérer des objectifs pour y répondre dans le cadre des groupes de discussion organisés en janvier 2022.

En outre, plusieurs réunions ont été organisées avec des bénévoles et le personnel de la Région afin de fournir des informations supplémentaires sur les différents projets et groupes de travail du Plan Régional Scout 2019-2022. À la suite de ces consultations, aucune modification majeure de la structure, des principes directeurs ou des priorités stratégiques n'a été nécessaire.

4

5

Le Symposium Européen du Scoutisme a été organisé du 18 au 20 mars 2022. Plus de 100 représentants des OM ont contribué au développement des objectifs du Plan Régional Scout à travers un travail interactif qui a abouti à la deuxième version du Plan Régional Scoutisme.

Le Plan Régional Scout a été mis à la disposition des délégations trois mois avant la 24^{ème} Conférence Européenne du Scoutisme. Chaque OM a pu apporter des amendements aux objectifs proposés dans le Plan Régional Scout.

6

7

La 24^{ème} Conférence Européenne du Scoutisme a permis aux délégués de discuter des objectifs proposés et de suggérer des actions potentielles. Onze amendements ont été proposés aux objectifs du Plan Régional Scout. Les OM ont voté chacun des amendements et ont ensuite approuvé le Plan Régional Scout 2022-2025.



SCOUTS[®]
Creating a Better World





SCOUTS[®]
Creating a Better World

© World Scout Bureau Inc.
Regional Scout Plan

World Scout Bureau
Europe Support Centre
Geneva, Switzerland

Rue Henri-Christiné 5
CH-1205 Geneva 4
Switzerland

Tel.: +41 22 705 1100
Fax: +41 22 705 1109

europa@scout.org
scout.org