



# Stratégie 2021–2025

## Fédération Suisse des Sourds SGB-FSS

État: 17.12.2020

### Sommaire

Préambule.....	2
1. Notre vision.....	2
2. Notre mission.....	2
3. Nos valeurs : Stimulant. Fiable. Attrayant. Solidaire.....	2
4. Nos champs d'action.....	3
5. Perspectives stratégiques.....	5
5.1 Perspective Finances.....	5
5.2 Perspective Clients.....	6
5.3 Perspective Processus opérationnels internes.....	8
5.4 Perspective Apprentissage et développement.....	9
6. Suivi de la stratégie.....	10

## Préambule

Pour pouvoir façonner l'avenir, il faut une vision claire qui détermine les activités d'une organisation sur le long terme. Avec la stratégie 2021–2025, la Fédération Suisse des Sourds (SGB-FSS) affiche sa vision actuelle. Celle-ci définit le nouveau cadre dans lequel la fédération oriente l'ensemble de ses activités. Tous les objectifs qui n'ont pas (encore) été atteints dans la stratégie 2016–2020 sont poursuivis avec une attention particulière.

La stratégie consiste à regrouper les ressources. Les désavantages des personnes sourdes et malentendantes ainsi que les obstacles qu'elles rencontrent au quotidien sont nombreux et touchent tous les domaines de la société. Avec ses ressources financières et en personnel limitées, la SGB-FSS est dans l'impossibilité de relever tous les défis. C'est pourquoi, avec la nouvelle stratégie, elle se concentre sur les champs d'action importants et renonce sciemment aux aspects secondaires. La SGB-FSS peut ainsi garantir être en mesure d'atteindre des succès dans les domaines prioritaires.

La reconnaissance sans condition des langues des signes et la protection de la culture sourde sont placées au premier plan de toutes les réflexions et activités mentionnées dans la stratégie 2021–2025. La stratégie est contraignante pour le comité directeur et la direction. Pour les membres de la SGB-FSS, elle sert de recommandation et d'orientation.

Contrairement à la dernière période stratégique 2016–2020, la définition d'objectifs spécifiques est volontairement laissée de côté. Des mesures concrètes de mise en œuvre de la stratégie font partie intégrante des plans d'action 2021–2025. Ainsi, la SGB-FSS conserve la flexibilité nécessaire pour pouvoir réagir rapidement aux changements.

Les défis sont de taille. Mais avec la stratégie 2021–2025, la SGB-FSS dispose d'un instrument efficace pour atteindre les objectifs fixés. Ensemble, nous sommes forts ! En tant que lien unificateur, la stratégie doit permettre de définir ensemble l'orientation des efforts communs de la SGB-FSS.

### 1. Notre vision

---

**Nous avons un rêve** : Une société dans laquelle la diversité culturelle et sociale enrichit les humains et favorise leur développement. Pour cela, les langues des signes et la culture sourde jouent un rôle central.

### 2. Notre mission

---

Nous travaillons de manière conséquente et dans la durée pour faire de ce rêve une réalité. Nous œuvrons pour l'élimination des obstacles auxquels sont confrontées les personnes sourdes et malentendantes, pour l'égalité des droits et des chances, pour la reconnaissance illimitée de la langue des signes et pour la protection de la culture sourde.

### 3. Nos valeurs : Stimulant. Fiable. Attrayant. Solidaire.

---

La SGB-FSS oriente ses actions sur les valeurs suivantes. Les membres partagent ces valeurs :



**Stimulant** : La SGB-FSS travaille avec énergie au changement : pour une fédération créative, ambitieuse et visionnaire. Parfois, elle se présente aussi de façon combative et interpelle ses parties prenantes et elle-même



**Fiable** : La SGB-FSS est directe, sans ambiguïté et claire. Elle travaille de manière compréhensible, instructive et orientée sur les objectifs. Cela lui permet de créer un climat de confiance avec ses partenaires.



**Attrayant** : La SGB-FSS est ouverte d'esprit, ouverte au monde et communicative. Elle est dynamique, fascinante, compétente et stimulante. Elle séduit par son attitude sympathique.



**Solidaire** : La SGB-FSS tient à ce que le commun soit au premier plan, que la différence soit considérée comme une force et que la coopération soit basée sur l'appréciation mutuelle.

## 4. Nos champs d'action

---

Les défis et les exigences posées aux activités et à la gestion d'organisations à but non lucratif ont beaucoup évolué ces dernières décennies. Celui qui veut réussir dans cet environnement en perpétuelle mutation doit s'adapter aux évolutions et utiliser ses ressources de façon ciblée. C'est pourquoi la SGB-FSS définit cinq champs d'action pour la stratégie 2021–2025 :

### Champ d'action : Inclusion sur le marché du travail

En raison de nombreux obstacles et de multiples discriminations, les personnes sourdes et malentendantes n'ont pas encore pleinement accès au marché du travail. Par rapport aux personnes entendant, elles sont trois fois plus souvent concernées par le chômage. Actuellement, l'économie connaît un bouleversement majeur à cause de la numérisation. Cette évolution présente à la fois des opportunités et des risques pour les personnes sourdes et malentendantes. Un emploi valorisant est pour tous d'une importance cruciale afin de pouvoir mener une vie autodéterminée et épanouie.

### Champ d'action : Participation à la démocratie directe

En raison des obstacles toujours présents qui entravent l'accès à l'information et aux instances administratives, les citoyens sourds et malentendantes ne peuvent jouir pleinement de leurs droits civiques et politiques en Suisse et elles ne peuvent donc pas exercer leur droit de vote et d'éligibilité. Sans accès à leurs droits, leur participation effective aux processus politiques de la démocratie directe est menacée et elles ne peuvent ainsi pas contribuer à façonner les conditions sociales en leur faveur.

### Champ d'action : Accès au système de santé

Du fait des obstacles et désavantages qui existent dans le système de santé, les personnes sourdes et malentendantes n'ont pas pleinement accès aux soins de base et à d'autres prestations médicales. Bien que le thème de la santé touche tous les domaines de la vie dans la perception de la population et soit d'une importance centrale, il existe de grandes lacunes dans la prévention, le conseil et les soins pour les personnes sourdes et malentendantes. La prise en charge insuffisante des besoins spécifiques des personnes sourdes et malentendantes met en danger leur bien-être et leur qualité de vie.

### Champ d'action : Éducation inclusive

L'éducation est d'une importance capitale car elle répond aux besoins de l'enfant de la naissance à l'âge adulte et reconnaît les liens étroits entre le développement cognitif, social, émotionnel et linguistique. Il favorise une estime de soi positive, la confiance en soi, l'identité culturelle et divers facteurs essentiels à l'apprentissage tout au long de la vie, avec une autonomie personnelle, une réussite scolaire et des possibilités de carrière. Les personnes sourdes qui n'ont pas accès à la langue des signes dans l'enseignement bilingue risquent d'échouer dans leurs études. Il leur est donc difficile d'atteindre le même niveau d'audition que les personnes se trouvant dans des situations éducatives différentes (par exemple à la maison, à l'école, dans les musées, etc.), ce qui est une condition préalable au chômage. Jusqu'à présent, l'approche bilingue de l'éducation en Suisse ne permet pas à chaque enfant d'apprendre la langue des signes, qui est la plus accessible pour l'enfant dans des environnements qui apprécient la culture Sourde.

### Domaine de soutien : Augmentation de la valeur de la fédération pour les membres

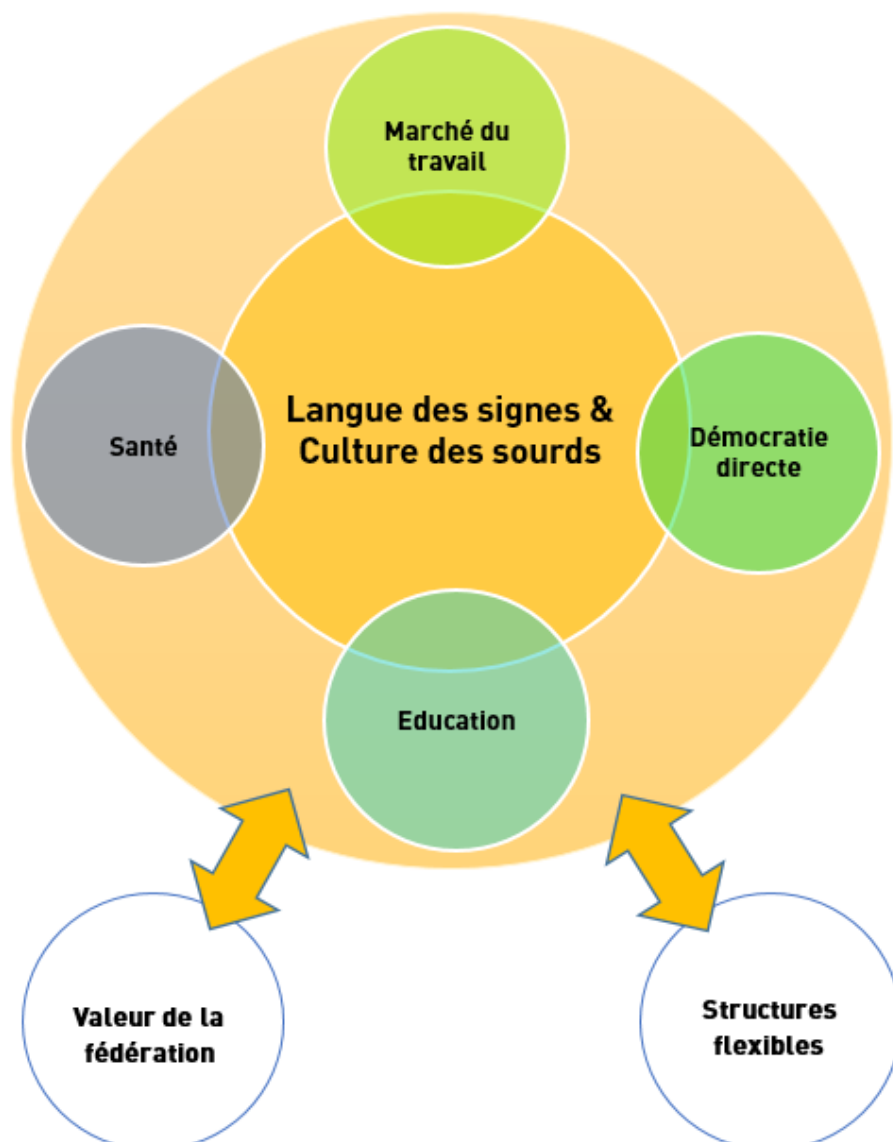
La gestion d'organisations à but non lucratif est soumise aux défis croissants venant des milieux politiques, des donateurs et de la société. Cette dynamique signifie que les organisations doivent prendre sans cesse des

décisions qui changeront leur avenir sur le long terme. La pression qui s'exerce sur les organes stratégiques de la fédération peut alors les obliger à devoir s'adapter plus rapidement aux nouvelles réalités que les membres collectifs. Ces différentes perceptions entre l'organisation faïtière et les membres collectifs peuvent conduire à ce que la compréhension mutuelle en pâtisse.

Les associations et institutions peuvent réagir à la divergence de compréhension de l'organisation faïtière et des membres collectifs en rendant la valeur (plus-value) d'une adhésion potentielle plus visible aux membres collectifs, en concevant des services appropriés pour leurs membres et en promouvoir les membres. Ainsi, elles renforcent la valeur de la fédération et gagnent la confiance des membres.

Domaine de soutien : **La Fédération des Sourds en tant qu'organisation agile**

Les nouvelles technologies et la numérisation ont radicalement changé l'environnement des organisations. Dans la pratique, les organisations constatent de plus en plus que les structures qui ont fait leurs preuves autrefois ne suffisent plus pour trouver des solutions efficaces permettant de maîtriser les nouveaux défis. Les anciennes structures peuvent devenir de vrais obstacles à la poursuite du développement et compromettre ainsi l'avenir des organisations. C'est pourquoi les organisations doivent repenser leurs structures et élaborer des modèles leur permettant de réagir plus rapidement et avec plus d'agilité aux changements. La promotion de l'innovation et le développement d'une culture du leadership entrepreneurial sont de ce fait placés au premier plan.



## 5. Perspectives stratégiques

---

Des adaptations ponctuelles des structures et processus existants ne mènent pas au succès. Consciente de ce constat, la SGB-FSS adopte sciemment une approche systématique. Cette approche repose sur quatre perspectives stratégiques qui aident la SGB-FSS à définir différentes dimensions importantes pour la mise en œuvre de la stratégie.

À l'aide de la perspective Finances, la SGB-FSS fixe ses objectifs financiers. À l'aide de la perspective Clients, elle détermine les buts qu'elle entend poursuivre dans le cadre de la stratégie en vue de répondre aux besoins des clients (groupes cibles, membres, partenaires, etc.). À l'aide de la perspective Processus opérationnels internes, elle explique comment elle souhaite concevoir les processus opérationnels internes. Et avec la perspective Apprentissage et développement, elle définit les objectifs avec lesquels elle veut développer davantage ses collaborateurs et collaboratrices et l'organisation.

Chaque perspective est concrétisée à l'aide de lignes directrices spécifiques et est ainsi rendue vérifiable. Ces lignes directrices caractériseront le travail de la SGB-FSS pendant ces cinq prochaines années.

### 5.1 Perspective Finances

#### 1. Offre forte et innovante

##### **La SGB-FSS propose une offre forte et innovante.**

La SGB-FSS a conçu avec succès dans le passé des offres à l'intention des personnes sourdes et malentendantes et des partenaires. L'objectif ne peut toutefois pas être de conserver uniquement les offres qui ont fait leurs preuves. La SGB-FSS souhaite au contraire susciter l'intérêt de donateurs potentiels avec des offres innovantes et attrayantes. Le développement de telles offres est placé au premier plan dans les décisions d'investissement. Et même si le financement de l'infrastructure administrative est nécessaire, la promotion de l'innovation est plus importante.

#### 2. Capacité financière

##### **La SGB-FSS veille à sa capacité et bonne santé financières.**

La sécurité et la stabilité financières sont des valeurs importantes pour toutes les organisations. Mais se concentrer exclusivement sur la stabilité et la sécurité peut conduire à ce que la SGB-FSS ne fasse pas les investissements nécessaires et à ce qu'elle n'exploite pas les perspectives offertes. C'est pourquoi elle veille à ce que suffisamment de ressources et de fortune soient à disposition pour profiter des opportunités qui se présentent. La SGB-FSS accepte consciemment les risques entrepreneuriaux et investit activement dans son futur. Elle garantit ainsi son efficacité.

#### 3. Croissance annuelle du bénéfice

##### **La SGB-FSS veille à des revenus en hausse chaque année.**

La SGB-FSS souhaite grandir à l'avenir afin de pouvoir faire face avec succès aux nombreux défis et se battre pour les intérêts des personnes sourdes et malentendantes. La sécurité des revenus est la base de la croissance. Mais la fédération ne peut pas en rester là. Grâce à des mesures concrètes, la fédération garantit que les revenus futurs augmenteront et qu'ainsi, une base saine pourra être créée pour sa croissance.

#### 4. Développement stable des sources de revenu

##### **La SGB-FSS se concentre sur des sources de revenu au développement stable.**

Pour garantir la prévisibilité de la croissance entrepreneuriale, la SGB-FSS se concentre sur des sources de revenus qui se caractérisent par une évolution stable. Elle ne recherche pas une trop grande diversification des sources de revenus pouvant aller de pair avec de fortes fluctuations. Elle

analyse donc constamment ses nouveaux engagements et les évalue dans le cadre d'analyses avantages-coûts.

#### 5. Système de contrôle interne

##### **La SGB-FSS mise sur un système de contrôle interne systématique de ses processus.**

La SGB-FSS promeut les compétences, le savoir et le savoir-faire des collaborateurs et collaboratrices dans la limite des moyens financiers. Mais elle ne s'appuie pas exclusivement sur le savoir-faire des collaborateurs et collaboratrices. Elle gère les ressources financières avec soin et surveille constamment les procédures et processus critiques au sein de l'organisation. Pour cela, elle établit un système de contrôle interne systématique qui détermine les risques, met en œuvre les contrôles et améliore sans cesse ses propres processus.

## 5.2 Perspective Clients

La perspective des clients repose généralement sur tous les groupes de personnes qui font appel aux offres de la SGB-FSS. Ensuite, la stratégie fait la distinction entre les membres (membres collectifs, membres individuels et membres solidaires) et les autres organisations avec lesquelles la SGB-FSS travaille en partenariat.

### Membres

#### 1. Empowerment durable des membres

##### **La SGB-FSS mise sur l'Empowerment durable dans sa collaboration avec les membres.**

Le soutien et la promotion de ses membres est une tâche importante de la SGB-FSS. La SGB-FSS souhaite toutefois ne plus proposer ce soutien uniquement de façon ponctuelle, comme c'était le cas jusqu'à présent, ou seulement quand les membres en font explicitement la demande. Elle souhaite renforcer les membres sur le long terme par l'Empowerment et les préparer pour l'avenir. Elle se présente pour cela comme partenaire, accompagnatrice et soutien actif de ses membres.

#### 2. Promotion et soutien du leadership dans la communauté sourde

##### **La SGB-FSS forme une nouvelle génération de leaders au sein de la communauté sourde.**

Les leaders et dirigeants de la communauté sourde ont valeur de modèle. La SGB-FSS considère qu'il est de son devoir d'apporter son soutien aux leaders de la communauté sourde. Toutefois, maintenir sporadiquement des contacts avec des leaders ne lui suffit pas. Elle souhaite plutôt contribuer à développer et à promouvoir activement les jeunes talents au sein de la communauté sourde. Pour cela, elle entretient un solide réseau avec ses membres et la communauté sourde.

#### 3. Renforcement des réseaux au sein de la communauté sourde

##### **La SGB-FSS renforce les réseaux au sein de la communauté sourde.**

Pour la SGB-FSS et son travail, le réseau établi avec ses membres et les personnes sourdes et malentendantes est important. Cela lui permet de mieux identifier les besoins et requêtes de ses groupes cibles. La SGB-FSS dispose bien entendu déjà d'un vaste réseau qu'elle entretient. Mais elle souhaite encore le renforcer à l'avenir et former des groupes individuels pour qu'ils deviennent des groupes d'intérêt actifs. Une communauté sourde vivante et active est déterminante pour réaliser la vision et atteindre les objectifs de la SGB-FSS.

#### 4. Intégration de faiseurs et faiseuses d'opinion de la communauté sourde

##### **La SGB-FSS intègre activement dans son travail des faiseurs et faiseuses d'opinion de la communauté sourde.**

L'échange régulier et les informations transparentes des parties prenantes de la SGB-FSS sur les nouveaux développements est une tâche importante. La fédération souhaite aller plus loin et impliquer activement les faiseurs et faiseuses d'opinion de la communauté sourde. De ce fait, les

préoccupations et les besoins de la communauté peuvent influencer plus directement le travail de la SGB-FSS. De cette façon, les deux parties profitent l'une de l'autre.

5. Augmentation de la légitimité au sein de la communauté sourde

**La SGB-FSS augmente la légitimité de l'organisation faïtière chez les membres.**

Les membres sont importants pour le travail de la SGB-FSS et soutiennent la vision, la mission et la stratégie. La confiance des membres et l'acceptation des offres par les membres sont encore plus importantes que le nombre précis de membres. La fédération veille à ce que sa valeur (plus-value) soit transparente pour les membres et à ce qu'elle ait une légitimité auprès d'eux. Les membres de la SGB-FSS doivent devenir des ambassadeurs et ambassadrices de la fédération et s'engager avec elle pour ses intérêts.

Partenaires

1. Haute valeur de reconnaissance auprès des partenaires

**La SGB-FSS crée une valeur de reconnaissance élevée auprès des partenaires à l'aide de son positionnement de marque.**

La SGB-FSS est perçue comme un partenaire compétent par les organisations qui la connaissent déjà. La confiance dans la compétence de la SGB-FSS est un facteur important. Mais les organisations externes ne savent pas toujours clairement quelles valeurs et quels contenus la fédération défend. Un positionnement clair de la marque de la SGB-FSS augmente la valeur de reconnaissance. Cette reconnaissance accrue crée de l'acceptation et encourage la collaboration avec la SGB-FSS.

2. Transparence vis-à-vis des partenaires

**La SGB-FSS crée de la confiance grâce à des normes et exigences élevées dans son travail.**

La SGB-FSS respecte les normes qui s'appliquent à une bonne gestion de fédérations à but non lucratif et s'en tient aux conditions actuelles. De ce fait, elle utilise ses ressources avec précaution. Dans un souci de transparence et de leadership, la fédération se fixe sciemment des normes plus élevées, créant ainsi de la confiance chez toutes les parties prenantes. Elle souhaite endosser un rôle de modèle dans ce domaine.

3. Plus-value pour les partenaires

**La SGB-FSS crée de la valeur ajoutée pour elle-même et pour ses partenaires grâce à la collaboration.**

La collaboration avec les partenaires enrichit les perspectives de la SGB-FSS et lui permet d'apprendre des autres organisations. Cet impact au niveau de l'apprentissage est important pour la mise en œuvre des propres intérêts. La SGB-FSS ne se préoccupe toutefois pas uniquement de ses intérêts. La valeur ajoutée pour tous les partenaires est également au centre de la collaboration. C'est pourquoi la SGB-FSS tente, dans la limite de ses possibilités, de soutenir les intérêts des organisations partenaires. Les deux parties en profitent.

4. Collaboration avec des partenaires issus de différentes branches

**La SGB-FSS élargit sa collaboration avec des partenaires issus de différentes branches.**

La SGB-FSS coopère déjà avec des organisations partenaires qui lui sont proches. Ces coopérations donnent naissance à de nouvelles idées et approches. Avec sa nouvelle stratégie, la SGB-FSS poursuit également une collaboration avec des organisations éloignées, par exemple issues du secteur privé ou d'autres secteurs. L'échange avec des organisations d'autres secteurs aide la SGB-FSS à trouver de nouvelles perspectives et impulsions.

5. Offre convaincante pour les partenaires

**La SGB-FSS enthousiasme ses partenaires avec une offre ciblée.**

La SGB-FSS est connue comme proposant des offres dans le domaine des langues des signes et de la

culture des sourds. Sa compétence ne peut être remise en question. La SGB-FSS souhaite élargir son offre et mise sur le développement de nouvelles prestations de services attrayantes pour des clients potentiels. La satisfaction des partenaires par rapport aux offres de la SGB-FSS est placée au premier plan.

### 5.3 Perspective Processus opérationnels internes

#### 1. Participation des groupes cibles dans le développement de l'offre

**La SGB-FSS fait participer les groupes cibles au développement de l'offre grâce à des structures flexibles.**

Jour après jour, des collaborateurs et collaboratrices engagés développent, avec leurs connaissances et leur savoir-faire, les offres de la SGB-FSS. La SGB-FSS veut s'assurer à l'avenir que les développements des offres auront lieu avec l'implication de personnes sourdes et malentendantes. De ce fait, les idées et requêtes des personnes sourdes et malentendantes peuvent influencer directement le développement ou l'évolution des offres. La SGB-FSS crée des structures flexibles adéquates pour cette implication.

#### 2. Communication professionnelle

**La SGB-FSS veille à une information et à une communication actives et professionnelles.**

La SGB-FSS informe déjà en interne et à l'extérieur à l'aide de divers canaux de communication. À l'avenir, la SGB-FSS souhaite concevoir une communication plus dynamique avec ses parties prenantes et d'inclure des possibilités de numérisation dans sa communication. Les partenaires doivent être mieux informés sur ce que fait la SGB-FSS et sur ce qu'elle réalise concrètement.

#### 3. Faire avancer la numérisation des champs d'action

**La SGB-FSS mise sur la numérisation dans les principaux champs d'action.**

La SGB-FSS est déjà présente sur les réseaux sociaux tels que Facebook, Twitter, LinkedIn, etc. Mais la numérisation ne cesse d'avancer et c'est pourquoi cela ne suffit plus d'améliorer les solutions et processus existants. Les nouveaux défis de la numérisation touchent même les champs d'action qui sont au cœur des tâches de la SGB-FSS. Les offres analogiques doivent être transférées au monde numérique. La SGB-FSS exploite ainsi les chances offertes par la numérisation.

#### 4. Intensification du travail politique

**La SGB-FSS intensifie le travail politique sur les thèmes des droits humains et de l'égalité des chances.**

La mise en œuvre des droits humains, la suppression des obstacles et la promotion de l'égalité des chances sont des exigences centrales de la SGB-FSS. La fédération se considère comme un acteur important dans le domaine des droits des personnes sourdes et malentendantes et est perçue comme tel par le public. Afin que des percées majeures puissent être réalisées dans ces domaines à l'avenir, la SGB-FSS intensifie son travail politique ainsi que la représentation de ses intérêts. Il s'agit d'améliorer les conditions sociales concrètes au profit des personnes sourdes et malentendantes.

#### 5. Contrôle de l'efficacité

**La SGB-FSS garantit l'efficacité de ses offres.**

La SGB-FSS veille à ce que ses offres restent à la disposition des personnes sourdes et malentendantes et à ce que les personnes aient connaissances de ces offres. Avec ses offres, la SGB-FSS souhaite faire bouger les choses concrètement pour les personnes sourdes et malentendantes afin qu'elles puissent mieux mettre en œuvre leurs droits et opportunités. Pour produire ces effets sur les personnes, la SGB-FSS développe des instruments permettant de mieux mesurer et promouvoir ces effets. Le principal n'est pas qu'il existe des offres mais de faire en sorte que les offres produisent les effets attendus sur les personnes sourdes et malentendantes.



## 5.4 Perspective Apprentissage et développement

### 1. Nouvelles structures d'organisation pour promouvoir l'innovation

#### **La SGB-FSS développe une nouvelle culture d'organisation et des processus qui promeuvent l'innovation.**

Dans la pratique, la SGB-FSS a fait l'expérience que dans l'environnement actuel, les lignes hiérarchiques classiques et la culture d'organisation actuelle ne suffisent plus pour poursuivre ses objectifs avec succès. Pour maîtriser les défis futurs, il faut développer des nouveaux modèles d'organisations et s'orienter fortement sur un leadership entrepreneurial. Dans ce domaine, la SGB-FSS souhaite endosser un rôle de pionnier pour les organisations à but non lucratif.

### 2. Connaissances et compétences des collaborateurs

#### **La SGB-FSS enrichit progressivement le savoir et les compétences de ses collaborateurs.**

La SGB-FSS s'appuie sur les compétences et le savoir de ses collaborateurs et collaboratrices. Ce savoir doit constamment être acquis et promu car les exigences elles-mêmes ne cessent de changer. Pour la SGB-FSS, apprendre tout au long de la vie est une valeur importante au sein de l'organisation. C'est pourquoi il ne faut pas laisser uniquement les collaborateurs et collaboratrices décider seuls des formations continues. Les personnes qui occupent une fonction dirigeante prennent une position active et promeuvent la formation continue de leurs collaborateurs et collaboratrices.

### 3. Collaboration au sein d'équipes de projet

#### **La SGB-FSS mise sur la collaboration au sein d'équipes de projet.**

La SGB-FSS possède une équipe engagée de collaborateurs et collaboratrices qui se consacrent à des objectifs complexes dans leur travail. La SGB-FSS souhaite à l'avenir encourager davantage la collaboration au sein d'équipes ayant des perspectives et des compétences différentes. Des équipes interdisciplinaires peuvent, grâce à leur créativité, concevoir de nouvelles idées et innovations couronnées de succès. La collaboration au sein de ses propres services n'apporte plus de valeur ajoutée. La valeur ajoutée réside dans la diversité des équipes.

### 4. Augmentation de la motivation des collaborateurs et collaboratrices

#### **La SGB-FSS stimule la motivation et l'engagement de tous les collaborateurs et collaboratrices.**

Les collaborateurs et collaboratrices sont le bien le plus précieux de la SGB-FSS. Sans motivation et engagement de chacun d'entre eux, les objectifs ne peuvent être atteints que de façon limitée. L'efficacité dans la gestion de projet est certes aussi importante, mais elle ne peut pas être le seul critère d'évaluation des collaborateurs et collaboratrices. La SGB-FSS veille à ce que la motivation et l'engagement des collaborateurs et collaboratrices soient encouragés et à ce que ces derniers puissent faire preuve d'initiative et de responsabilité dans leur travail.

### 5. Mise en œuvre du leadership et de la direction

#### **La SGB-FSS mise sur le leadership et la gestion visionnaire.**

La SGB-FSS a besoin de personnes endossant des fonctions de direction et qui se fixent des objectifs ambitieux pour eux-mêmes et pour la fédération. Sans enthousiasme contagieux et sans vision claire, ces objectifs ne peuvent pas être atteints. Pour la SGB-FSS, ce ne sont pas les processus de gestion formalisés qui sont au centre des préoccupations mais la promotion de personnalités visionnaires. La culture de gestion en interne de la SGB-FSS doit mobiliser les collaborateurs et collaboratrices ainsi que les partenaires au profit de la vision et de la stratégie.

## 6. Suivi de la stratégie

---

La SGB-FSS élabore des plans d'action détaillés qui ont pour but la mise en œuvre des directives stratégiques décrites plus haut. Elle surveille la mise en œuvre de la stratégie et fait le compte rendu chaque année de la progression de la mise en œuvre au moyen d'un suivi systématique de la stratégie. Elle informe régulièrement les membres et les partenaires de l'état d'avancement de la mise en œuvre.



**Fédération Suisse  
des Sourds**

—

Passage St-François 12  
1003 Lausanne

—

Téléphone +41 21 625 65 55  
E-mail [info-f@sgb-fss.ch](mailto:info-f@sgb-fss.ch)  
[www.sgb-fss.ch](http://www.sgb-fss.ch)

—

Compte pour dons  
10-13312-0