# Outil 1

# Développer vos orientations stratégiques – Exemple

|  |
| --- |
| **Orientation stratégique 1 : Approche organisationnelle de la GRS** |
| Résultat : Toutes les parties prenantes sont sensibilisées à l'approche organisationnelle du risque et connaissent lesseuils de risque. |
| No. | Objectif | Qui estresponsable | Dated’échéance | Mesures pour réussir |
| 1.1 | Définir l'attitude face aurisque et les seuils derisque | Équipesexécutives | Fév. -26 | \* Déclaration d'attitude face au risque développée et déployée à tout le personnel.\* Matrice de seuil de risque complétée et communiquée à tous les responsables stratégiques. |
| 1.2 | Confirmation del'approche stratégiquede la GRS | Directeurinternationalde la GRS etComité degestion desrisques | Déc-27 | \* Analyse contextuelle de toutes les opérations pays et des activités terminées.\* Les équipes des programmes et de GRS s'accordent sur une approche d'acceptation, de protection et de dissuasion dans chaque contexte/programme opérationnel.\* Approches incluses dans la formation interne. |
| **Orientation stratégique 2 : Augmenter la conscientisation** |
| Résultat : Toutes les parties prenantes prennent conscience et acceptent leurs rôles et responsabilités en ce quiconcerne la réduction des risques humains, des risques liés à l'information et aux biens physiques. |
| No. | Objectif | Qui estresponsable | Dated’échéance | Mesures pour réussir |
| 2.1 | Promouvoir la compréhensionde la GRS aux niveaux fonctionnel, opérationnel etstratégique de la GRS grâce à un programme de prise de conscience interne structuré. | Département de la GRS | Déc-27 | \* Programme interne de sensibilisation à la GRS développé et déployé à tout le personnel.\* Examen semestriel des pratiques de gestion des risques suivies par les différentes parties prenantes (par exemple, le signalement d'un incident, le développement des évaluations des risques/ des outils de gestion des risques). |
| 2.2 | Fourniture d'une formation interne et externe à la sûreté et à la sécurité (selon la matrice de formation). | Directeur International de la GRS et Comité de gestion des risques | Déc-27 | \* Vérification annuelle du niveau de participation à la formation sur la sûreté et la sécurité.\* Vérification trimestrielle du niveau de satisfaction sur la formation fournie. |
| 2.3 | Structure de gouvernance en place relative à la GRS. | Équipes exécutives | Fév. -26 | \* Structure de gouvernance adoptée, rôles et responsabilités assignés à chaque niveau.\* Processus de recrutement du personnel confirmé.\* Structure de gouvernance communiquée à tout le personnel. |
| **Orientation stratégique 3 : Culture de la sûreté et la sécurité** |
| Résultat : La culture de l'organisation et l'approche des programmes et de la réalisation des objectifs organisationnelsest étayée par la conscientisation à la sûreté et à la sécurité. La gestion des risques de sécurité est une partie clé duprocessus de planification. |
| No. | Objectif | Qui estresponsable | Dated’échéance | Mesures pour réussir |
| 3.1 | Inclure la GRS dans les étapes de planification des activités opérationnelles. | Départementde la GRS | Déc-27 | \* La GRS apparaît régulièrement dans les points de l'ordre du jour et des minutes.\* Les processus de planification incluent l'engagement/l'approbation de la GRS. |
| 3.2 | Définir 10 règles d'or que tout le personnel puisse comprendre. | Directeur International de la GRS et Comité de gestion des risques | Déc-27 | \* Audit interne pour la vérification de la sensibilisation du personnel aux règles d'or - 80 % de prise de conscience minimale.\* Les règles d'or sont clairement affichées sur le site web, dans les bureaux internes, les bureaux nationaux du personnel. |
| 3.3 | Comité de gestion desrisques en place et actif. | Directeur desopérations | Fév.-26 | \* Membres du groupe confirmés dans toutes les fonctions.\* Historique des reunions trimestrielles, procès-verbaux et minutes, partagés avec l'équipe de direction executive. |
| **Orientation stratégique 4 : Signalement, réflexion et révision** |
| Résultat : Toutes les parties prenantes ont pris conscience du besoin de signaler les préoccupations, les incidents, etles incidents évités de justesse, et comptent sur les cadres supérieurs pour les contrôler et les traiter régulièrement. |
| No. | Objectif | Qui estresponsable | Dated’échéance | Mesures pour réussir |
| 4.1 | Développer des mécanismes de commentaires pour le signalement des incidents, des incidents évités de justesse et les préoccupations. | Directeur International de la GRS et Comité de gestion des risques | Déc-27 | \* Les mécanismes de commentaires développés sont utilisés régulièrement par tout le personnel.\* Journal régulièrement mis à jour de tous les incidents, les incidents évités de justesse et les préoccupations. |
| 4.2 | Révision et réflexion sur les incidents, les incidents évités de justesse et les préoccupations. | Directeur International de la GRS et Comité de gestion des risques | Déc-27 | \* Journal des actions désignant clairement les responsables d'actions, et rapports sur les étapes de progression en place.\* Révision semestrielle sur les accidents graves et analyse des tendances complétées et partagées avec les responsables exécutifs. |
| **Orientation stratégique 5 : Meilleures pratiques** |
| Résultat : L'organisation est à jour, elle suit les bonnes pratiques, elle partage et collabore avec d'autres intervenantsdu secteur. |
| No. | Objectif | Qui estresponsable | Dated’échéance | Mesures pour réussir |
| 5.1 | Interaction, communication et collaboration dans le secteur et avec les autres secteurs. | Directeur International de la GRS et Comité de gestion des risques/ Groupe de travail | Déc-26 | \* Participation à des forums et des groupes de GRS importants dans le secteur, tel que le GISF.\* Relations établies avec les professionnels de GRS hors du secteur. Vérifications trimestrielles/ semestrielles consignées dans les minutes et partagées avec le comité de gestion des risques. |
| 5.2 | Comparaison et évaluation régulières des produits. | Directeur International de la GRS et Comité de gestion des risques | Déc-26 | \* Contrôle externe des pratiques de devoir de diligence mises en place conformément aux normes ISO en utilisant un fournisseur externe.\* Contrôle interne de l'analyse comparative du processus des bonnes pratiques défini et effectué tous les 18 mois.\* Partage des résultats des audits/ contrôles, avec la direction exécutive et communiqués à l'ensemble du personnel avec les points d'action de suivi. |

*D'après le modèle fourni par Draper, R, (2014), Comment écrire un plan de sécurité stratégique*

[*https://www.linkedin.com/pulse/how-write-strategic-security-rick-draper/*](https://www.linkedin.com/pulse/how-write-strategic-security-rick-draper/)