#

# Outil 9

**Exemple de matrice pour la formation stratégique**

**Cet outil peut être adapté ou étendu au niveau opérationnel pour refléter les besoins/ date de fin/ niveau de compétence dans chaque domaine.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Description** | **Nom du fournisseur (interne/ externe)** | Responsablesstratégiques | Directeursrégionaux | Directeurspays | Points focaux pour la sécurité | Tout lepersonnel |
| Cadre de sécurité |  |  |  |  |  |  |
| Créer des procédures (par exemple, des plans de sûreté et de sécurité au niveau du pays, des risques relatifs au pays, des registres, des plans de gestion des incidents) |  |  |  |  |  |  |
| Évaluation des risques |  |  |  |  |  |  |
| Formation du personnel à la sécurité sur le terrain/ sensibilisation à la sécurité sur le terrain |  |  |  |  |  |  |
| Formation à la sûreté et à la sécurité durant les voyages |  |  |  |  |  |  |
| Atelier de gestion de crise |  |  |  |  |  |  |
| Premiers secours |  |  |  |  |  |  |
| Gestion de la résilience et du stress |  |  |  |  |  |  |
| Formation à la gestion des risques de sécurité |  |  |  |  |  |  |
| L'importance du devoir de diligence |  |  |  |  |  |  |
| Signalement des incidents de sécurité |  |  |  |  |  |  |
| Cybersécurité |  |  |  |  |  |  |
| Formation à l'intégrité et à l'anticorruption |  |  |  |  |  |  |
| Formation à l'antisubornation et à l'anticorruption |  |  |  |  |  |  |
| Surveillance |  |  |  |  |  |  |
|  |
| **Key:** |  |
| Prioritaire |  |
| Dans les 12 mois |  |
| Non requis |  |

*Exemple fourni par* [*International Location Safety*](https://www.locationsafety.com/)