

## Résumé plan stratégique GT2050 de 2025-2029

**Vision :** Une Guinée plus verte et juste pour toutes et tous

**Mission :** Accompagner une transformation sociétale en Guinée compatible avec la préservation de l'environnement, économiquement viable, socialement et climatiquement équitable.

**Ambition 1 : Promouvoir l'adaptation aux changements climatiques :** Contribuer, avec une approche de think tank (réflexion-action), à améliorer l'adaptation aux changements climatiques en Guinée

**Ambition 2 : Protéger la biodiversité menacée :** Accompagner l'Etat et les citoyens dans la protection de la biodiversité menacée

**Ambition 3 : Devenir une ONG structurée et résiliente :** Assurer, au niveau organisationnel, un renforcement continue de GT2050

### Ambition 1 : Promouvoir l'adaptation aux changements climatiques

Défis : impacts du CC déjà visibles en Guinée (ex : inondations, agriculture, etc.), un manque d'équité entre les citoyens sur l'adaptation, un manque de vision dans les outils de planification, un manque de connaissance à tous les niveaux : institutionnels, privés, opinion publique, peu de moyens orientés, etc.

Notre mission : Contribuer, avec une approche de think tank (réflexion-action), à améliorer l'adaptation aux changements climatiques en Guinée

#### Nos priorités :

##### 1.1 Appuyer l'intégration de l'adaptation aux changements climatiques dans les politiques publiques

- Réaliser des études sur des thèmes environnementaux et d'adaptation au changement climatique en Guinée, au service des décideurs et des entreprises privées (think tank).
- Former les élus et techniciens locaux pour l'intégration de l'adaptation aux changements climatiques dans les plans de développement local.
- Conseiller les services Etatiques dans l'obtention de fonds liés aux changements climatiques.
- Participer aux réunions des différentes directions gouvernementales sur le sujet, lorsque la société civile est conviée.
- Appuyer les autorités dans la mise en œuvre des accords de la CDB.
- Formaliser des partenariats avec des directions ministérielles.
- Devenir membre de la convention cadre sur le changement climatique.

##### 1.2 Conseiller les entreprises d'exploitation de ressources naturelles sur des pratiques d'adaptation aux changements climatiques

- Proposer des solutions d'adaptation aux entreprises minières (réflexion-action)

##### 1.3 Mettre en œuvre des actions concrètes d'adaptation auprès des communautés vulnérables et déplacées

- Améliorer l'accès aux infrastructures sanitaires.
- Appuyer les GIE de ces communautés sur l'ensemble de la chaîne de valeurs (de l'approvisionnement à la vente) : transformation du poisson, maraîchage, apiculture.

- Animer auprès de ces communautés des campagnes de sensibilisation sur les bonnes pratiques d'adaptation.

#### 1.4 Créer des espaces de d'information et de dialogue sur l'adaptation aux changements climatiques en Guinée

- Organiser des séances d'apprentissages et de sensibilisation des acteurs dont le mandat est concerné.
- Dynamiser un réseau d'acteurs national.
- Organiser une conférence nationale.
- Animer des campagnes d'informations sur les réseaux sociaux.

### **Ambition 2 : Protéger la biodiversité menacée**

Défis : biodiversité menacée présente en Guinée (liste rouge UICN), fortes pressions (mines, urbanisation, braconnage, etc.), développement touristique côtier durable

Notre mission : Accompagner l'Etat et les citoyens dans la protection de la biodiversité menacée

Nos priorités :

#### 2.1 Soutenir l'Etat et les communautés locales dans la gestion effective de certaines aires protégées

- Appuyer la mise en œuvre des plans d'aménagement et de gestion des aires protégées.
- Promouvoir la gouvernance participative dans les aires protégées.
- Elaborer des documents sur l'historique de ces aires protégées et capitalisant sur les actions de gestion entreprises.
- Soutenir les activités génératrices de revenus durables : apiculture, agro-écologie et filière pêche.
- Appuyer les initiatives d'écotourisme sur ces sites en tant que facilitateur auprès des acteurs concernés.
- Assurer des campagnes de partage de bonnes pratiques auprès d'autres aires protégées.
- Accompagner les citoyens riverains de ces aires protégées à devenir des écocitoyens.

#### 2.2 Promouvoir la conservation de la biodiversité d'un site pilote à proximité du bureau de GT2050 (Zone Clé de Biodiversité de Konkouré, site de Tayaki)

- Améliorer la connaissance du contexte environnemental et socio-économique : espèces présentes, pressions, usages, délimitation, etc.
- Créer et former des comités locaux de gestion.
- Appuyer les communautés dans des initiatives locales économiques durables existantes : écotourisme et agro-écologie.
- Mettre en place d'au moins une solution fondée sur la nature.
- Assurer des campagnes de plantation de mangroves.
- Organiser des visites pédagogiques pour les écoles de Conakry : visite des mangroves, observation des oiseaux, des actions d'adaptation aux changements climatiques, etc.
- Evaluer les opportunités de transformation, les marchés potentiels à la suite d'une nouvelle approche de gestion des déchets présents sur les plages.

## 2.3 Accompagner la municipalité de Boké dans le développement d'espaces verts dans la ville

- Mettre en œuvre des programmes de plantations dans des espaces verts.
- Communiquer auprès des autres municipalités sur l'approche.

### **Ambition 3 : Devenir une ONG structurée et résiliente**

Défis : pas de Directeur, des financements court-terme, peu de procédures administratives en place, des compétences à renforcer

Notre mission : Faire de GT2050 une ONG structurée, résiliente et reconnue

Nos priorités : Assurer, au niveau organisationnel, un renforcement continu de GT2050

### 3.1 Outiller l'organisation en processus administratifs clairs

- Elaborer un manuel de procédures (avec un.e expert.e externe) et le vulgariser en interne.
- Réaliser des audits annuels internes et des audits financiers externes certifiés.
- Ecrire un rapport annuel technique et financier.
- Renforcer les compétences du responsable administratif et financier en gestion administrative.
- Afficher le calendrier des activités de chaque agent de manière visible au bureau.

### 3.2 Améliorer le processus de prise de décision au sein de l'ONG

- Améliorer le système de prise de décision interne, clarifier les rôles et responsabilités.
- Actualiser le conseil d'administration et organiser des AG annuelles.
- Recruter un.e Directeur.trice avec de l'expérience.
- Améliorer la présence des femmes dans l'ONG.
- Adapter l'organigramme à la nouvelle stratégie.

### 3.3 Renforcer les compétences de l'équipe en lien avec les ambitions de la stratégie

- Elaborer pour chaque agent un plan de formation ;
- Mettre en œuvre un système de capitalisation des apprentissages.
- Mettre en œuvre un système de suivi-évaluation (avec un.e responsable).
- Création de duos dans l'équipe et de mentor-mentoree avec le CA.
- Avoir au moins 2 agents formés pour le pôle biodiversité et au moins 2 agents pour le pôle changement climatique (avec des plans de formation par agent).
- Prévoir des visites d'échange, voire des stages dans d'autres ONG.
- Prévoir un appui en leadership pour le.la responsable.
- Rendre compte aux collègues des échanges lors de présence à des forums, formations, ou au sujet d'opportunités de financement, etc.
- Avoir des volontaires internationaux pour renforcement ponctuellement l'équipe.

### 3.4 Augmenter les ressources financières pour assurer une sécurité financière de l'ONG pour la mise en œuvre de la stratégie grâce à une approche claire

- Elaborer une approche active de recherche de fonds.
- Responsabiliser et former au moins 2 personnes à la recherche de fonds.

- Obtenir au moins un financement sur 3-4 ans.
- Créer un fond de secours.

### 3.5 Promouvoir et rendre visible l'ONG

- Réaliser un rapport d'impact.
- Recruter un.e expert.e de la communication.
- Mettre en œuvre des outils de communication : avoir un site Internet actualisé, une page Facebook active, une page LinkedIn active, une newsletter trimestrielle, etc.
- Assurer une représentation de l'ONG lors des COP, forums, etc.
- Être actif dans les réseaux PRCM, RAMPAO, etc.
- Evaluer la possibilité de créer un centre d'éducation environnementale au rez-de chaussée du bureau.

### 3.6 Améliorer les conditions du bureau existant

- Créer un éco-siège (la green house) dans les locaux actuels : panneaux solaires, gestion des déchets, sensibilisation, etc.
- Mettre en œuvre une charte sur la gestion des déchets, l'énergie.
- Améliorer la qualité des équipements de bureaux (ordinateur avec Office, téléphone par agent, vidéo projecteur, imprimante, etc.) et de terrain (drone, moto).

### 3.7 Promouvoir l'unité dans l'équipe

- Réaliser une retraite annuelle.
- Célébrer les anniversaires.
- Proposer des formations complémentaires : type 1ers secours.

**Annexe :**

## Rapport du Diagnostic Organisationnel

### Introduction Générale

L'organisation GT 2050 est engagée dans des actions visant à protéger l'environnement et à promouvoir une croissance durable.

Afin d'assurer une efficacité et une efficience maximales dans ses opérations, l'ONG Green Transformation 2050 (GT 2050) a organisé une retraite stratégique de trois jours dans les « Iles de Loos », situées au large de Conakry pour y tenir cet atelier et évaluer sa structure organisationnelle et ses processus internes et externes.

Cette retraite pour faire l'auto diagnostic de développement organisationnel s'est tenue les 16, 17 et 18 Mai 2024 a permis d'identifier les forces et les faiblesses internes, comme externes pour élaborer des stratégies adaptées à son amélioration continue.

### Méthodologie utilisée

La méthodologie de diagnostic de GT 2050 repose sur une approche structurée et systématique, consignée dans un tableau Excel qui propose quatre feuilles distinctes. Ces feuilles couvrent les domaines clés de l'organisation, permettant une analyse approfondie et une priorisation des besoins de :

- Notre organisation interne
- Nos relations externes
- Nos impacts et résilience
- Priorisations des besoins et actions à entreprendre

### Processus de Collecte et d'Analyse des Données : Discussions en interne.

- Les questions et sous-questions de chaque thématique sont discutées en groupe au sein de l'ONG. Cette étape vise à recueillir des perspectives diversifiées et à assurer que toutes les voix sont entendues.
- Les participants définissent leur degré de satisfaction pour chaque thème, ce qui permet de quantifier les perceptions et d'identifier les domaines nécessitant des améliorations.
- Synthèse des Degrés de Satisfaction :
- Les réponses collectées sont ensuite synthétisées dans le tableau récapitulatif. Cela fournit une vue d'ensemble des perceptions internes et aide à identifier les priorités.
- Les thèmes sont priorisés en fonction des niveaux de satisfaction et de l'importance stratégique pour l'organisation.
- Identification des Besoins et Actions :
- Pour chaque thème prioritaire, des suggestions d'actions spécifiques sont formulées (la formation, les visites d'échanges, la participation à des événements, ou des besoins structurels comme l'achat de nouveaux équipements).

Ce rapport présente une analyse détaillée des différents aspects de notre organisation basée sur une évaluation minutieuse des besoins et des lacunes, pour mettre en lumière les domaines nécessitant des actions correctives.

Ce diagnostic offre des recommandations spécifiques pour renforcer la structure organisationnelle, la gestion des ressources humaines, la recherche de fonds, et bien d'autres domaines critiques.

## **A. Rapport sur le Diagnostique Interne de Notre Organisation**

### **1. Vision et Mission de l'Organisation**

**Résumé :** Notre vision sert de guide pour nos actions, mais la transmission des valeurs organisationnelles aux nouveaux membres doit être améliorée. Des suggestions ont été faites pour utiliser des supports écrits, un système de tutorat et une charte récapitulative.

La vision actuelle sert effectivement de boussole, mais l'accueil des nouveaux membres doit être mieux encadré.

Des suggestions :

- Utilisation de supports écrits pour structurer la transmission des informations.
- Mise en place d'un système de tutorat.
- Création d'une charte récapitulative.
- Formalisation des procédures de transmission.

#### **1.1. Zone d'Intervention**

**Résumé :** Notre zone d'intervention est définie, mais doit être mieux cadrée. Nous devons clarifier notre mission sur le site web et assurer que les raisons de notre choix de zone sont comprises par l'équipe.

- La zone d'intervention est bien définie, mais des améliorations sont nécessaires pour éviter la dispersion.
- Des missions prioritaires sont identifiées.
- Les raisons du choix de la zone d'intervention doivent être mieux communiquées à l'équipe.

#### **1.2. Stratégie et Gouvernance**

**Résumé :** La planification stratégique doit être structurée, avec un partage clair des décisions. Le rôle du Conseil d'Administration doit être renforcé, et notre stratégie doit être alignée sur les Objectifs de Développement Durable (ODD).

- La planification stratégique nécessite des améliorations.
- Des recommandations pour une gouvernance plus efficace sont faites.
- L'alignement de notre stratégie sur les ODD est souligné.

#### **1.3. Construction des Projets**

**Résumé :** Il n'y a pas de processus formalisé pour aligner nos projets avec notre stratégie. Nous devons référencer nos choix stratégiques, nous assurer que les thématiques des projets correspondent à notre mission, et vérifier qu'ils respectent notre zone d'intervention.

- Il n'existe pas de processus formalisé pour garantir l'alignement des projets avec notre stratégie.
- Des recommandations incluent la mise en place d'un processus systématique de référence, l'assurance que les thématiques des projets correspondent à notre mission, et la vérification de la conformité avec notre zone d'intervention.

#### **1.4. Gestion des Ressources Humaines**

**Résumé :** La gestion des RH doit être améliorée avec l'introduction de fiches de poste, de contrats de travail, et un meilleur suivi et évaluation du personnel. Des problèmes financiers doivent également être adressés.

- La gestion des ressources humaines présente plusieurs lacunes importantes.

- Des recommandations incluent l'introduction de fiches de poste, de contrats de travail, un meilleur suivi et évaluation du personnel, et l'adresse des problèmes financiers.

### **1.5. Ressources Financières**

**Résumé :** Notre stratégie de recherche de fonds doit être plus proactive, avec une meilleure prospection des bailleurs. Nous devons également améliorer la gestion et la transparence financière.

- La stratégie de recherche de fonds présente des points forts mais nécessite des améliorations.
- Des recommandations incluent une meilleure prospection des bailleurs, une amélioration de la gestion financière, et une plus grande transparence financière.

### **1.6. Gestion des Ressources Matérielles**

**Résumé :** La gestion des ressources matérielles doit être améliorée pour mieux soutenir notre mission. Nous devons acquérir de nouveaux ordinateurs, logiciels, et améliorer les procédures de maintenance.

- La gestion des ressources matérielles est en place mais nécessite des améliorations.
- Des recommandations incluent l'acquisition de nouveaux ordinateurs, logiciels, et l'amélioration des procédures de maintenance.

### **1.7. Compétences Techniques**

**Résumé :** Nous reconnaissons des lacunes dans nos compétences techniques et proposons des plans de formation et de recrutement pour y remédier.

- Des lacunes importantes en termes de compétences techniques sont identifiées.
- Des plans de formation et de recrutement sont proposés pour combler ces lacunes.

### **1.8. Capitalisation des Expériences**

**Résumé :** Nous manquons d'un système clair pour capitaliser sur nos expériences. Un mécanisme de documentation et de partage des leçons apprises doit être mis en place.

Réponse :

- Un mécanisme de capitalisation des expériences n'est pas en place.
- Des recommandations incluent la mise en place d'un système de documentation et de partage des leçons apprises.

### **1.9. Pratiques Environnementales et Sociales**

**Résumé :** Nos pratiques environnementales et sociales doivent être mieux intégrées à notre stratégie. Des mesures concrètes sont proposées pour réduire notre impact environnemental et inclure les personnes vulnérables dans nos activités.

- Des pratiques environnementales et sociales doivent être mieux intégrées à notre stratégie.
- Des mesures concrètes sont proposées pour réduire notre impact environnemental et inclure les personnes vulnérables.

## **B. Diagnostic des Relations Externes**

### **Relations avec les Autorités Politico-administratives**

2.1. Concernant nos obligations légales et administratives, nous sommes partiellement à jour. Bien que nous ayons une connaissance des obligations légales, des procédures, notamment fiscales, sont en cours. Un point de vigilance concerne notre statut fiscal et notre enregistrement auprès des autorités compétentes.

2.2. Pour évaluer la qualité de nos relations avec les autorités politico-administratives par rapport à nos objectifs stratégiques, il est nécessaire d'établir une liste des autorités pertinentes pour nos activités. Cela nous permettra de développer des relations claires avec ces entités et de nous assurer que nos actions sont alignées avec les politiques et les réglementations en vigueur.

### **Relations avec les Citoyens du Territoire**

2.3 Bien que nous entretenions généralement de bonnes relations avec les citoyens de notre zone d'intervention, il est recommandé de formaliser une démarche d'implication des citoyens dans nos activités. Cela implique notamment de développer des mécanismes pour inclure les jeunes, les femmes, les personnes vulnérables et d'autres groupes dans la prise de décision et la mise en œuvre de nos projets.

### **Relations avec les Bailleurs de Fonds et Partenaires Techniques**

2.4 Notre relation avec les bailleurs de fonds et les partenaires techniques est perfectible. Il est nécessaire de dresser une liste des bailleurs pertinents pour nos objectifs stratégiques et de développer des stratégies d'engagement avec eux. Cela peut impliquer la recherche de partenariats stratégiques et le renforcement de la communication pour mieux répondre à leurs attentes et besoins.

### **Relations avec les Autres Acteurs de la Société Civile**

2.5 Bien que nous ayons des liens avec certains acteurs de la société civile, nos relations ne sont pas encore suffisamment structurées. Il est recommandé de dresser une liste des acteurs pertinents pour nos activités et de rechercher des opportunités de collaboration et de partenariat. Cela pourrait inclure des initiatives conjointes, des échanges de bonnes pratiques et une coordination sur des projets communs.

### **Relations avec les Entreprises/Secteur Privé**

2.6 Nous devons développer des relations plus étroites avec le secteur privé, notamment avec les entreprises pertinentes pour nos objectifs stratégiques. Cela peut passer par des partenariats pour des projets spécifiques, des collaborations en matière de responsabilité sociale des entreprises et des initiatives communes pour promouvoir le développement durable et l'économie circulaire.

### **Communication Externe**

2.7 Nos capacités de communication doivent être renforcées. Il est nécessaire de développer une stratégie de communication formelle, en identifiant nos publics cibles et en adaptant nos outils de communication en conséquence. Cela doit inclure une formation du personnel sur l'utilisation des réseaux sociaux, la création d'un site web informatif et la mise en place de canaux de communication directs avec nos partenaires et bailleurs de fonds.

### **Analyse du Contexte**

2.8 Nous n'avons pas encore réalisé d'analyse contextuelle globale sur les aspects politiques, légaux, technologiques, économiques et environnementaux. Il est recommandé d'effectuer une analyse PESTEL pour mieux comprendre notre positionnement par rapport au contexte général. Cette analyse devrait être actualisée régulièrement pour tenir compte des évolutions du contexte.

## **C. Efficacité et Efficience de l'Organisation**

### **Impacts sur la Biodiversité et le Développement Socio-économique**

3.1 Notre organisation ne dispose pas encore d'un processus formalisé pour mesurer quantitativement nos impacts sur la biodiversité et le développement socio-économique. Cependant, dès le début d'un projet, nous identifions des indicateurs pertinents et discutons des méthodes de mesure. Par exemple, nous utilisons des fiches de satisfaction pour évaluer l'impact social de nos actions. Pour mesurer nos impacts sur la biodiversité, nous pourrions envisager d'élaborer des indicateurs spécifiques et de mettre en place des outils de suivi appropriés.

### **Durabilité et Résilience de l'Organisation**

3.2 En ce qui concerne notre pérennité et notre capacité à faire face aux chocs externes, nous reconnaissons que notre organisation peut être exposée à des risques importants. Cependant, nous avons la capacité de résister à ces défis, même si cela peut être limité. Nous pourrions envisager d'améliorer notre préparation en incluant des clauses de préavis dans les contrats pour anticiper les départs du personnel et en développant des plans de continuité des activités pour assurer la transmission des dossiers en cas d'indisponibilité de la direction.

### **Conclusion**

Bien que nous ayons des lacunes dans la mesure de nos impacts sur la biodiversité et le développement socio-économique, nous avons la capacité de renforcer notre efficacité et notre efficience en mettant en place des processus de suivi plus formels. De plus, en renforçant notre résilience organisationnelle, nous pouvons mieux faire face aux défis futurs et assurer la pérennité de notre organisation.

#### **D. Notes sur chaque aspect de l'évaluation :**

##### ***Pas du tout satisfait :***

**1.3 Stratégie et gouvernance :** Il est urgent de définir clairement notre planification stratégique et de revoir notre gouvernance pour assurer une direction efficace de l'organisation.

**1.5 Gestion des ressources humaines :** Des améliorations sont nécessaires pour mettre en place des processus de gestion des ressources humaines plus structurés et transparents, y compris la création de fiches de poste et des plans de développement professionnel.

**1.6 Recherche de fonds :** Nous devons améliorer nos efforts de recherche de fonds en mettant en place une stratégie plus proactive et en renforçant notre communication avec les bailleurs potentiels.

**2.7 Communication :** Une communication plus efficace est nécessaire pour assurer une meilleure coordination entre les membres de l'équipe et une transmission claire de notre vision et de nos objectifs.

##### ***Plutôt pas satisfait :***

**1.4 Construction de projets :** Une analyse plus approfondie de notre processus de construction de projets est nécessaire pour garantir leur alignement avec notre stratégie organisationnelle.

**1.9 Compétences :** Il est important de combler les lacunes en matière de compétences techniques en mettant en place des programmes de formation et de renforcement des capacités.

**1.10 Capitalisation :** Nous devons mettre en place un mécanisme de capitalisation des expériences pour tirer des leçons de nos réussites et de nos échecs.

**2.6 Relations privées :** Des améliorations sont nécessaires pour renforcer nos relations avec les partenaires privés et assurer un soutien financier durable.

**2.8 Contexte général** : Une analyse plus approfondie du contexte général dans lequel nous opérons est nécessaire pour adapter nos stratégies et nos activités.

**3.1 Impacts quantifiés** : Il est important de quantifier nos impacts pour mieux évaluer notre efficacité et notre contribution au changement social.

**3.2 Pérennité organisationnelle** : Des mesures doivent être prises pour garantir la pérennité à long terme de notre organisation, y compris la diversification des sources de financement et le renforcement de nos capacités organisationnelles.

**Neutre :**

**1.7 Gestion financière** : Notre gestion financière est évaluée de manière neutre, ce qui suggère qu'il y a des aspects à améliorer mais aussi des points positifs à prendre en compte.

**2.1 Obligations légales** : Nous sommes en conformité avec nos obligations légales, mais il est important de maintenir une surveillance constante pour éviter les risques potentiels.

**2.2 Relations politiques** : Notre relation avec les acteurs politiques est évaluée de manière neutre, ce qui indique qu'il peut y avoir des opportunités à explorer dans ce domaine.

**2.4 Relations avec les bailleurs** : Nos relations avec les bailleurs sont évaluées de manière neutre, ce qui suggère qu'il y a des aspects à améliorer mais aussi des relations déjà solides à maintenir.

**2.5 Relations avec d'autres OSC** : Notre relation avec d'autres organisations de la société civile est évaluée de manière neutre, ce qui indique qu'il peut y avoir des opportunités de collaboration à explorer.

**Plutôt satisfait :**

**1.8 Gestion du matériel** : Bien que satisfaisante, notre gestion du matériel peut encore être améliorée pour assurer une utilisation optimale de nos ressources.

**1.11 Pratiques environnementales et sociales** : Nos pratiques environnementales et sociales sont globalement satisfaisantes, mais des efforts supplémentaires peuvent être déployés pour les renforcer.


**2.3 Relations avec les citoyens** : Il est encourageant de constater que nos relations avec les citoyens sont plutôt satisfaisantes, mais nous devons continuer à les cultiver pour garantir un soutien continu de la communauté.

**Totalement satisfait :**

**1.1 Vision** : Notre vision est clairement définie et partagée, ce qui est un élément essentiel pour guider nos actions et nos décisions.

**1.2 Zone d'intervention** : Notre zone d'intervention est bien définie et alignée avec notre vision et notre mission, ce qui est un point positif pour notre organisation.

**E. Actions suggérées pour combler les manquements :**

 **Besoin d'Appui externe**

**1.3 Stratégie et gouvernance** : Pour améliorer la stratégie et la gouvernance, il serait bénéfique de faire appel à des experts externes. Cela pourrait inclure des consultants spécialisés en gouvernance organisationnelle et en planification stratégique, qui pourraient aider à définir des processus clairs et

efficaces. Les visites d'échanges avec des organisations similaires ayant une gouvernance solide pourraient également offrir des perspectives précieuses.

**1.5 Gestion des ressources humaines :** L'appui externe, tel que le recours à des consultants en gestion des ressources humaines, pourrait aider à structurer et formaliser les processus RH. Cela inclut la création de fiches de poste, de contrats de travail, et de plans de carrière. Des formations sur les meilleures pratiques en gestion des RH seraient également utiles.

**1.6 Recherche de fonds :** Un appui externe est crucial pour développer une stratégie de recherche de fonds efficace. Faire appel à des consultants spécialisés en fundraising et en rédaction de propositions de financement pourrait améliorer la capacité à obtenir des financements. La participation à des ateliers et des formations sur la recherche de fonds est également recommandée.

**2.7 Communication :** L'amélioration de la communication interne et externe peut être réalisée avec l'aide de consultants en communication. Ces experts peuvent aider à élaborer une stratégie de communication, à améliorer les outils et les canaux de communication, et à former le personnel aux techniques de communication efficaces.

#### **Besoins de Mise en place de processus**

**1.4 Construction de projets :** Il est essentiel d'établir des processus clairs pour la conception et la mise en œuvre des projets. Cela peut inclure l'élaboration de guides méthodologiques, de procédures standardisées et de mécanismes de suivi et d'évaluation. Des formations internes sur la gestion de projet peuvent également être bénéfiques.

**1.9 Compétences :** Pour combler les lacunes en compétences, il est nécessaire de mettre en place un programme de renforcement des capacités. Cela pourrait inclure des formations continues, des ateliers de développement professionnel, et des séances de mentorat. Identifier les besoins en compétences spécifiques et y répondre par des formations ciblées est également crucial.

**1.10 Capitalisation :** La mise en place de processus pour la capitalisation des expériences nécessite l'élaboration de mécanismes de documentation et d'apprentissage. Cela peut inclure la création de bases de données pour les leçons apprises, des sessions de débriefing après chaque projet, et la formation du personnel à la documentation des réussites et des échecs.

**2.6 Relations avec le secteur privé :** Pour améliorer les relations avec le secteur privé, il est important de développer des stratégies de partenariat claires. Cela peut inclure l'identification des acteurs clés, la création de propositions de valeur pour les partenaires privés, et l'établissement de protocoles de collaboration. Des formations sur la négociation et la gestion des partenariats peuvent également être utiles.

**2.8 Contexte général :** Une meilleure compréhension du contexte général peut être obtenue en mettant en place des processus de veille stratégique et d'analyse contextuelle. Cela inclut la collecte systématique de données sur les tendances socio-économiques et environnementales, ainsi que la formation du personnel à l'analyse contextuelle.

**3.1 Impacts quantifiés :** Pour quantifier les impacts, il est nécessaire de développer des indicateurs de performance clairs et de mettre en place des systèmes de suivi et d'évaluation robustes. Cela peut inclure la formation du personnel à l'utilisation d'outils de mesure d'impact et la mise en place de bases de données pour le suivi des indicateurs clés.

**3.2 Pérennité organisationnelle** : Assurer la pérennité de l'organisation nécessite la mise en place de processus de gestion financière durable, de diversification des sources de financement et de planification stratégique à long terme. Des formations en gestion financière et en planification stratégique peuvent aider à renforcer la résilience de l'organisation.

 **Besoins d'Appui en équipements :**

**1.8 Gestion du matériel** : Pour améliorer la gestion du matériel, il est crucial de disposer des équipements nécessaires. Cela inclut l'achat de nouveaux ordinateurs, la mise à jour des logiciels, et l'acquisition d'équipements spécifiques tels que des GPS et des appareils photo. Il est également important de mettre en place des processus de gestion du matériel pour assurer une utilisation efficace et une maintenance régulière.

 **Conclusion Générale**

Le diagnostic organisationnel révèle des domaines clés où des améliorations sont nécessaires pour renforcer la performance et la durabilité de notre organisation.

En s'engageant dans des actions ciblées telles que l'appui externe pour la stratégie et la gouvernance, la mise en place de processus pour la gestion des projets et des compétences, l'amélioration des outils de communication et l'acquisition d'équipements, nous pouvons aborder les défis identifiés de manière proactive.

La mise en œuvre de ces recommandations permettra non seulement de combler les lacunes actuelles, mais aussi de poser les bases d'une organisation plus robuste et résiliente. En adoptant une approche structurée et stratégique, nous pouvons transformer ces défis en opportunités de croissance et d'innovation, assurant ainsi une contribution durable et significative à notre mission et à nos objectifs à long terme.

## PLAN D'ACTION STRATÉGIQUE 2025–2029 DE GT2050

Ambition	Priorités stratégiques	Actions clés (2025–2029)	Échéance	Résultats attendus
<b>AXE 1 : Gouvernance et renforcement Institutionnelle</b>	1.1 Intégrer l'adaptation dans les politiques publiques	– Réaliser des études thématiques (think tank)	2025–2029	Production régulière d'analyses informant les décideurs
		– Former élus et techniciens locaux.	Annuel	Plans locaux intégrant l'adaptation
		– Participer aux réunions gouvernementales sur le climat.	Continu	Contribution reconnue de GT2050 dans les politiques climat
		– Appuyer la mise en œuvre des engagements internationaux.	2025–2029	Accélération de l'adoption des engagements biodiversité
		– Formaliser des partenariats institutionnels.	2025–2026	Collaboration accrue avec ministères
		– Devenir membre de la CCNUCC	2026	Reconnaissance internationale
		– Conseiller les services étatiques sur les financements climat.	Continu	Accès amélioré aux fonds climat
	1.2 Conseiller les entreprises extractives sur l'adaptation	– Proposer des mesures d'adaptation (réflexion-action).	2025–2029	Pratiques minières et extractives plus résilientes

	<b>1.3 Mettre en œuvre des actions d'adaptation auprès des communautés vulnérables</b>	– Améliorer l'accès aux infrastructures sanitaires.	2025–2027	Réduction de la vulnérabilité sanitaire
		– Appuyer les GIE (pêche, maraîchage, apiculture).	Annuel	Revenus améliorés et durables
		– Sensibiliser sur les bonnes pratiques d'adaptation	Continu	Adoption accrue des pratiques résilientes
	<b>1.4 Créer des espaces de dialogue sur l'adaptation</b>	– Organiser séances d'apprentissage.	Annuel	Renforcement des capacités des acteurs
		– Dynamiser un réseau national d'acteurs.	2025–2029	Réseau actif et opérationnel
		– Organiser une conférence nationale.	2026–2028	Dialogue structuré et partagé

		– Mener des campagnes sur les réseaux sociaux.	Continu	Sensibilisation du grand public
<b>AXE 2 : Protéger la biodiversité menacée</b>	2.1 Soutien à la gestion des aires protégées	– Accompagner la mise en œuvre des PAG.	2025–2029	Gestion renforcée dans les AP ciblées
		– Promouvoir la gouvernance participative.	Continu	Implication accrue des communautés
		Produire des documents historiques et capitalisations.	2026–2029	Documentation consolidée des AP
		– Appuyer les AGR durables (apiculture, agroécologie, pêche).	Annuel	Revenus durables & réduction pression écologique
		– Faciliter l'écotourisme.	2026–2029	Valorisation économique durable
		– Diffuser les bonnes pratiques.	Continu	Amélioration de la gestion écologique
		– Promouvoir l'écocitoyenneté	Continu	Changements de comportements locaux
	2.2 Conservation du site pilote de Tayaki (ZKB Konkouré)	– Améliorer la connaissance environnementale et socio-économique.	2025–2027	Base scientifique solide pour la conservation
		– Créer/former des comités locaux de gestion.	2025–2026	Gouvernance locale renforcée
		– Appuyer les initiatives locales durables (écotourisme, agroécologie).	Continu	Développement local résilient

<b>AXE 3 : Devenir une ONG structurée et résiliente</b>		– Mettre en place une solution fondée sur la nature.	2026	Innovation écologique opérationnelle
		– Conduire des plantations de mangroves.	Annuel	Restauration des écosystèmes
		– Organiser des sorties pédagogiques pour les écoles de Conakry.	2025–2029	Sensibilisation de 1 000+ élèves
		– Étudier des solutions de valorisation des déchets côtiers.	2026–2027	Modèle économique innovant
	<b>2.3 Accompagnement de la municipalité de Boké</b>	– Mettre en place des espaces verts.	2025–2028	Amélioration cadre urbain
		– Communiquer auprès d'autres municipalités.	2027–2029	Réplication du modèle
	<b>3.1 Clarifier et outiller les processus administratifs</b>	– Élaborer un manuel de procédures.	2025	Cadre administratif stabilisé
		– Réaliser audits internes/externes annuels.	Annuel	Transparence renforcée
		– Produire un rapport annuel technique et financier.	Annuel	Redevabilité améliorée
		– Former le RAF en gestion administrative.	2025–2026	Performance administrative accrue
– Afficher le calendrier de travail des agents.		Continu	Meilleure planification	
<b>3.2 Améliorer la gouvernance et la prise de décision</b>		– Clarifier les rôles et responsabilités.	2025	Organisation stabilisée
		Renouveler le Conseil d'administration & tenir des AG.	Annuel	Gouvernance conforme
		– Recruter un(e) Directeur(trice).	2025–2026	Leadership renforcé
	– Renforcer la présence des femmes	2025–2029	Inclusion organisationnelle	

		.- Mettre à jour l'organigramme.	2025	Structure modernisée
3.3 Renforcer les capacités techniques de l'équipe		- Élaborer des plans de formation individuels.	2025-2029	Compétences renforcées
		- Mettre en place un système de capitalisation interne.	2026	Apprentissage interne
		- Mettre en place un système MEAL (avec responsable).	2026	Suivi-évaluation professionnalisé
		- Mettre en place des duos et un mentorat CA-équipe.	2025-2029	Culture d'apprentissage
		- Avoir au moins 2 spécialistes biodiversité / 2 climat	2027	Expertise consolidée
		- Organiser visites d'échanges / stages externes.	Annuel	Ouverture & apprentissage
		Renforcer le leadership du responsable.	2025-2026	Management amélioré
		- Faire des restitutions internes après formations/Forums.	Continu	Circulation du savoir
		- Accueillir des volontaires internationaux.	2025-2029	Soutien opérationnel
3.4 Assurer la pérennité financière		- Développer une stratégie de mobilisation de fonds.	2025	Approche structurée
		- Former 2 personnes en fundraising.	2025-2026	Capacité accrue
		- Obtenir un financement pluriannuel (3-4 ans).	2027	Stabilité financière
		- Constituer un fonds de secours.	2028-2029	Résilience financière

3.5 Renforcer la visibilité institutionnelle	– Produire un rapport d’impact annuel.	Annuel	Visibilité & crédibilité
	– Recruter un(e) communicant(e).	2025–2026	Communication professionnelle
	– Actualiser site web, Facebook, LinkedIn, newsletter.	Continu	Présence digitale forte
	– Représenter GT2050 aux COP, forums.	Annuel	Influence régionale/internationale
	– Étudier la création d’un centre d’éducation environnementale.	Continu	Réseautage stratégique
	– Être actif dans PRCM, RAMPAO.	2027–2029	Proposition structurée
3.6 Améliorer les conditions du bureau	– Créer un éco-siège (Green House).	2025–2027	Bureau écologique modèle
	– Mettre en œuvre une charte énergie/déchets.	2025	Pratiques responsables
	– Renforcer les équipements : ordinateurs, téléphones, projecteur, imprimante, drone, moto.	2025–2029	Efficacité opérationnelle
3.7 Promouvoir l’unité d’équipe	– Organiser une retraite annuelle.	Annuel	Cohésion renforcée
	– Célébrer les anniversaires.	Continu	Bien-être interne
	– Proposer des formations complémentaires (premiers secours).	2025–2029	Sécurité & compétences

