

# Évaluation de la structure et des RH pour une gestion efficace et efficiente des aires protégées dans le PNL

Pays :	République Démocratique du Congo
Région :	Afrique
Contractant :	GIZ Coopération Allemande
Partenaire :	Parc National de la Lomami (PLN)
Durée :	Avril 2023 – mars 2024



## Contexte

En 2021, la Société Zoologique de Francfort a signé un accord de cogestion avec l'Institut Congolais pour la Conservation de la Nature (ICCN). Les deux organisations ont mené des activités de gestion du parc et l'intégration des deux équipes reste encore un défi en mettant en œuvre une approche unique de gestion des ressources humaines afin de transformer le parc national en une structure de gestion de parc efficace et efficiente. En outre, le parc devrait avoir la capacité organisationnelle nécessaire pour lever et gérer les fonds importants requis pour assurer les opérations du parc et le travail communautaire dans la zone tampon.

## Objectif

Mise en place d'une structure organisationnelle et de ressources humaines privilégiée et convenue pour la gestion du LNP.

## Activités

- Cartographie de tous les organigrammes identifiant les postes et les lignes hiérarchiques des deux anciennes organisations de gestion du parc (FZS et ICCN) et conception d'une organisation cible pour le PNL
- Examiner les activités spécifiques requises dans le PNL dans les conditions géographiques et de gestion du LNP, avec des exigences logistiques complexes qui modifieront les structures de gestion
- Examiner les activités requises pour que le FZS fonctionne dans le cadre d'un partenariat de gestion collaborative (CMP) de cogestion de l'ICCN et potentiellement d'un CMP délégué ultérieur
- Examiner les exigences de collecte de fonds et de gestion du FZS pour les opérations du PNL et la mise en œuvre d'une stratégie de zone tampon
- Interviewer tous les cadres supérieurs de l'ICCN/FZS pour évaluer leurs aptitudes et leurs compétences
- Interviewer les supérieurs hiérarchiques clés et les supérieurs hiérarchiques du personnel de niveau supérieur/intermédiaire pour obtenir d'autres points de vue sur les forces et les faiblesses
- Identifier les lacunes du personnel pour les aptitudes et compétences clés par rapport à l'organisation
- Proposer une adéquation entre le personnel et les postes de cadres supérieurs et intermédiaires
- Aider la direction du PNL à proposer une adéquation entre le personnel et les postes et à identifier le personnel qui pourrait avoir besoin d'être recyclé ou licencié

## Résultats atteints

- Élaboration d'un rapport du personnel du PNL et analyse de l'effectif actuel
- Rapport sur plus de 30 recommandations dans les domaines du développement organisationnel, du développement du personnel, de la gestion des ressources humaines et de la gestion des aires protégées.
- Réaliser des entretiens de bilan de compétences et formuler des recommandations de redéploiement
- Mise en œuvre de plusieurs politiques, outils et pratiques RH modernes suite à des recommandations