



N° _____/MER/SG/DGS/DECSI

RAPPORT DE LA PREMIERE JOURNEE DE FORMATION EN PLANIFICATION STRATEGIQUE ET GESTION AXEE SUR LES RESULTATS DES ACTEURS DU SSN DU GABON

L'atelier de formation sur la planification stratégique et gestion axée sur les résultats des acteurs du SSN du Gabon va se dérouler du 26 au 29 octobre 2021 dans la salle de réunion du Bureau Central du Recensement (BCR) de la Direction Générale de la Statistique (DGS).

L'ordre du jour de la première journée de formation était axé sur cinq points :

1. Mot introductif du Directeur Général Adjoint ;
2. Mise en place du bureau directeur ;
3. Présentation des participants et de leurs attentes ;
4. Présentation et adoption du programme indicatif ;
5. Introduction à la Planification Stratégique.

1. Mot introductif du Directeur Général Adjoint

A l'entame des travaux, Madame Rève ITSIEMBOU N'DOSSY épouse MANGOUMBA, Directeur Général Adjoint de la Statistique (DGA) a fait son allocution résumée sur trois points essentiels. La formation en planification stratégique et gestion axée sur les résultats des acteurs du SSN du Gabon est une activité mentionnée dans la feuille de route de la SNDS II. Cette formation vient régler le problème des insuffisances constatées dans le SSN. Les termes de référence permettent de mettre en œuvre et d'élaborer un plan axé sur les résultats. Pour terminer, le DGA a lancé ouvert l'atelier de formation sur planification stratégique et gestion axée sur les résultats des acteurs du SSN du Gabon.

2. Mise en place du bureau directeur

Le tableau ci-dessous présente les membres du bureau directeur de la formation sur la planification stratégique et gestion axée sur les résultats des acteurs du SSN du Gabon et leurs différents rôles :

	Nom et Prénoms	Titre
1	Mme ETOME Patricia	Présidente
2	Mme KENGUEL Constance	Rapporteur Général
3	Mme EYANG OWONO clémence	Rapporteur de la première journée de formation
4	M. MOUKOUMBI Boris	Rapporteur de la deuxième journée de formation
5	M. MBOUMBA Hugues Arnaud	Rapporteur de la troisième journée de formation
6	M. MAPAGA Joël	Rapporteur de la quatrième journée de formation

3. Présentation des participants et de leurs attentes

Après la présentation des participants, ces derniers ont listé les attentes à savoir : Mise en œuvre des outils ; Suivi et Evaluation ; Capitalisation des données existantes dans le domaine environnemental ; Inquiétudes sur le manque d'appropriation des formations ; Mise en œuvre des projets ; Comment faire pour collecter les données ; Remise en cause sans cesse ; Pratique ; Etude de cas ; Absence de culture ; Outils pour mieux planifier ; Inquiétudes sur l'organigramme et la réorganisation et Comment formuler et exécuter un plan stratégique adapté à une quelconque étude.

Le formateur Dr. SILETE-ADOGLI V. Dodji a remercié les participants d'avoir exprimé les attentes et inquiétudes qui lui permettront de mettre l'accent sur certaines parties de la formation. Il a souligné que le Suivi et Evaluation est un autre domaine c'est-à-dire un outil de la planification stratégique et gestion axée sur les résultats des acteurs du SSN.

Cette formation consiste à former tous les acteurs impliqués dans la SNDS II.

4. Présentation et adoption du programme indicatif

Le formateur a lu le programme indicatif de la formation. Puis, il a été adopté par tous les participants.

5. Module I : Introduction à la Planification Stratégique

Il s'articule sur quatre points :

- Les concepts de base et les principes de la planification stratégique ;
- Utilité, conditions de réussite et limites de la planification stratégique
- Les outils de la planification stratégique
- Le processus de la formulation d'un plan stratégique

5.1. Les concepts de base et les principes de la planification stratégique

Le formateur a défini les objectifs, les Approches pédagogiques et quelques concepts de base de la planification stratégique. Comme concepts de base défini, il ya : la planification ; la « Stratégie », a planification stratégique, la planification opérationnelle, la politique, le programme, le projet, la Mission, la vision, le problème, la priorité, l'objectif, les hypothèses (ou suppositions) etc.

Parlant des hypothèses, elles sont des conditions externes à un projet, des facteurs externes négatifs. Nous devons chercher à minimiser les risques.

Monsieur ABESSOLO Armand a demandé au formateur si les risques pouvaient être minimisés ?

L'expert a dit que nous parlons des hypothèses. Il faut connaître les risques. Il ya des alternatives pour contourner des risques. Quel que soit le risque, il faut s'engager.

Madame KENGUEL Constance a pris l'exemple des routes butumées pour montrer que lorsque nous voulons nous rendre dans une localité où les routes sont difficilement praticables, nous contourner le risque en prenant la voie aérienne ou ferroviaire pour se rendre dans ladite localité.

En définissant les Principaux principes de la planification stratégique, le formateur a souligné que la BAD a élaboré un document comment impliquer les sectoriels pour la production statistique.

5.2. Utilité, conditions de réussite et limites de la planification stratégique

L'utilité de la planification stratégique se situe à deux niveaux : interne et externe.

La mise en œuvre du plan stratégique incombe à tous les collaborateurs c'est-à-dire le DG, ses Directeurs, ses chefs de service, les chargés d'études et les agents. Et la motivation va naître. Les collaborateurs doivent élaborer les programmes de travail individuel par rapport au plan d'action annuel élaboré par le DG.

Les conditions de réussite de la PS sont : Impliquer pleinement la haute direction ; Faire un plan et le suivre de façon rigoureuse ; Ne pas avoir peur de se remettre en question ; Avoir toutes les informations

nécessaires sous la main lors des réunions ; Faire le travail préliminaire avant les réunions afin que les participants arrivent préparés.

Quant aux limites de la planification stratégique, elle n'élimine pas le risque, elle n'assure pas le succès (ou un profit), elle ne modifie pas l'environnement, elle ne remplace pas l'esprit d'entrepreneuriat, elle n'élimine pas le besoin d'une direction énergique et innovatrice (rôle important à jouer par le manager).

Il existe trois règles d'or de la planification stratégiques : ajuster, garder et assurer.

Le formateur a insisté en disant que la planification stratégique ne modifie pas l'environnement. Il ya des choses que nous ne pouvons pas modifier à l'extérieur, des paramètres extérieures que nous ne pouvons pas changer. Nous évoluons. En évoluant, nous ne modifions pas l'environnement. Nous devons toujours être à l'écoute de l'environnement. Ce dernier évolue. Il faut la rigueur. Ecouter toujours son environnement.

Le formateur a pris le cas d'AFRISTAT qui a un nouveau concurrent. L'UOMOA a déjà créé AFRISTAT. Le premier peut perdre son personnel parce qu'il n'est pas à l'écoute de l'environnement.

Pourquoi n'arrivons-nous pas à réaliser les projets ? Parce que nous ne sommes pas dynamiques. Le succès provient de nous même. Ce n'est pas parce que nous avons élaboré un bon plan stratégique que le succès est assuré.

Le consultant du comité Statistiques démographiques et sociales MEYE MEYA Sylvain a rappelé que la SNDS I a eu 24% de taux d'exécution. Nous avons le cas de deux individus où un individu adopte le planification stratégique et l'autre individu qui ne l'adopte pas.

5.3. Les outils de la planification stratégique

Les outils de la planification stratégique sont nombreux parmi lesquels la méthode du cadre logique qui a un objectif double, deux types de logique : logique verticale et logique horizontale, les exigences des indicateurs à travers la Validité, Mesure t-il le résultat ? La Fiabilité, Stable & disponible dans le tps, La Sensibilité, Capacité à capter les Δ ? La Simplicité, Facilité de collecte & analyse des données de vérification ? L'Utilité, Info fournie par l'Indicateur est utile pour la prise de la décision et l'atteinte de l'objectif ? L'Abordable, Ressources pour collecte de l'information disponibles ?

Pour construire la matrice du cadre logique, prenons l'examen approfondi de la situation existante dans la région A pour ce qui concerne l'alimentation a fait ressortir les problèmes suivants :

Pénurie alimentaire pour les populations rurales de la région, laquelle est due principalement à deux séries de causes :

a) une diminution de la production des rizières, car :

➤ le réseau d'irrigation ne fonctionne plus ;

- les arrivées des intrants ne sont pas régulières.
- b) une diminution de la production agricole des autres terrains cultivés causée par :
- une destruction des récoltes ;
 - une accentuation de l'érosion des surfaces cultivées.

A travers cet exemple, le formateur a construit la logique verticale par la hiérarchisation des problèmes, l'identification des objectifs, le schéma du diagramme des objectifs, le choix de la stratégie, la détermination des hypothèses et la logique horizontale.

5.4 Le processus de la formulation d'un plan stratégique

Le formateur a montré les 7 étapes principales du processus de la formulation d'un plan stratégique.

Il s'agit : la définition de la mission de l'organisation, la réalisation de l'état des lieux, la définition du problème, la fixation des objectifs, la formulation des stratégies alternatives, l'élaboration des activités pour chacune des stratégies (plan opérationnel), l'élaboration du plan d'action.

Il a également montré l'importance de faire l'état des lieux ou bilan diagnostique du plan stratégique. Cet état des lieux se réalise à deux niveaux : au sein de l'organisation pour identifier ses forces, faiblesses, au niveau de son environnement extérieur pour voir quelles sont les opportunités qui s'offrent à l'organisation et quelles sont les menaces ou risques qui la guettent.

Puis, il a défini la mission de l'organisation, le problème, la formulation de la vision et la fixation des objectifs, l'élaboration des stratégies alternatives, l'élaboration des activités pour chacune des stratégies (Plan opérationnel), les sous objectifs, définir les zones de performance, enfin on doit définir les postes de travail, les activités, les profils des occupants des postes, les critères d'évaluation.

Liste de présence (cf Annexe)

Fait à Libreville, le 26 Octobre 2021

RAPPORTEUR DE SEANCE

Clémence Rosine EYANG OWONO