

# NEWSLETTER

**N° 4**

## Quinzomadaire du BOM

### EDITO

*Chers usagers, chers partenaires,*

Le BOM a organisé sa retraite annuelle, du 8 au 10 janvier 2026 à Saly Portudal, à laquelle ont pris part le personnel et des anciens conseillers en organisation afin de consolider la dynamique d'équipe mais, surtout, de permettre à la structure de garantir le succès de son action.

Grâce à la qualité des travaux préparatoires de l'atelier, le personnel du BOM a pu, en dépit des délais courts, faire le bilan des réalisations de 2025, se doter d'une feuille de route pour 2026 et échanger sur ses modes d'intervention dans un souci d'amélioration continue.

Ce numéro 4 de notre lettre d'information revient sur cet atelier de planification mais aussi d'autres informations portant sur le BOM et ses animateurs.

Bonne lecture

**M.Amadou Lamine SY**  
Directeur général du BOM



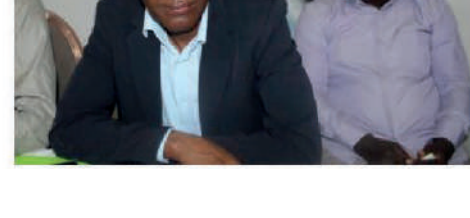
«Mieux s'organiser pour être plus performant»

## LES ACTUALITÉS

En 2025, le BOM a poursuivi son accompagnement au profit des administrations publiques dans l'amélioration de leurs performances et la mise en œuvre des politiques publiques. A travers un engagement, une expertise et une proximité avec les acteurs publics, il a contribué au renforcement des capacités techniques et organisationnelles des administrations bénéficiaires.

Pendant, les défis liés à la disponibilité des ressources, à la résistance au changement et à la nécessité d'une appropriation de la gestion axée sur les résultats (GAR) appellent à un renforcement continu des efforts engagés. Pour l'année 2026, le BOM entend consolider ses acquis, renforcer l'impact de ses actions et la collaboration avec les différents partenaires afin de contribuer durablement à la modernisation de l'Administration publique et à l'amélioration du service rendu aux usagers.

La réalisation de cette ambition passera par l'adressage systématique des contraintes auxquelles le personnel du BOM est confronté, à savoir l'obsolescence du statut des conseillers en organisation et la faiblesse des moyens d'intervention sur les plans humain, technique, matériel et financier.



## LE CONTENU INFORMATIF

Les valeurs déontologiques du BOM dénommées "LION" s'inspirent de celles de l'Administration publique sénégalaise.



- **Loyauté** renvoie à l'adhésion du conseiller en organisation aux valeurs et à la défense des intérêts de l'Administration publique ;
- **Intégrité** exprime la conduite juste et honnête du conseiller en organisation ;
- **Impartialité** exige un traitement équitable de tous les dossiers ;
- **Objectivité** consiste à considérer les faits, rien que les faits et à faire fi de tout pré-supposé et des idées toutes faites ;
- **Neutralité** est la capacité du conseiller en organisation à remplir ses fonctions sans considération partisane.

**Huit (8) postures professionnelles** inspirent et déterminent le comportement du conseiller en organisation dans l'exercice de ses fonctions :

#### 1. L'ouverture d'esprit

Ecoute du commanditaire et de la structure cible afin de circonscrire l'objet de la mission, rassurer le client et l'engager dans la mise en œuvre des préconisations.

#### 2. L'esprit d'équipe

Toute intervention du BOM est vécue comme un objectif partagé. Chaque conseiller en organisation privilégie la réussite du groupe plutôt que sa réussite individuelle.

#### 3. La recherche de l'Excellence

Le conseiller en organisation prépare et conduit ses missions avec rigueur.

#### 4. L'apprentissage permanent

Tête de proue de la modernisation de l'action publique, le conseiller en organisation est un éternel apprenant qui sait capitaliser de ses échecs et de ses succès.

#### 5. L'agent du changement

Le conseiller en organisation privilégie la proximité relationnelle avec le commanditaire. Il assure un suivi de ses missions, participe à la gestion du changement apprend de la mise en œuvre pour davantage rendre les concepts de la science organisationnelle opérationnels.

#### 6. L'esprit de formateur

Toute mission d'organisation aux yeux du conseiller en organisation est une mission de formation.

#### 7. La performance de l'innovation

Anticiper les évolutions de l'Administration publique, répondre aux besoins qui en découlent, c'est placer l'innovation au cœur de l'action du conseiller en organisation

#### 8. Le privilège de l'humain

Au-delà des organisations, le conseiller en organisation agit sur des hommes. Dépasser de soi, implication, honnêteté, humilité et respect lui permettent d'atteindre l'Excellence dans son travail.



## L'APPEL À L'ACTION

«MIEUX S'ORGANISER POUR ÊTRE PLUS PERFORMANT»



Nous vous invitons à visiter notre site pour profiter des contenus et vous informer des services offerts par le BOM

<https://www.bom.gouv.sn>