FICHE D'OFFRE • PARCOURS ACCOMPAGNÉ À 90 JOURS • NOVEMBRE 2026

Développer les capacités des dirigeants et des équipes

Parcours accompagné à 90 jours

EIA Executive Learning propose de relier diagnostic, formation appliquée et coaching à des changements observables dans le travail. Le parcours aide une organisation à retenir quelques priorités, à en créer les conditions de mise en œuvre et à examiner les progrès avec les personnes concernées.

Les besoins auxquels répond le parcours

Les recommandations sont comprises mais peu appliquées ; les décisions remontent constamment vers le dirigeant ; les équipes peinent à coordonner leurs engagements ; une extension d'activité révèle des dépendances critiques. Le cadrage examine les causes possibles avant de conclure à un besoin de formation.

Bénéficiaires et périmètre

Dirigeants, cadres publics, responsables d'entreprise, équipes de direction et groupes projet. Le premier pilote porte sur une seule équipe ou unité et sur une activité délimitée. Le mandat, les règles de décision, les moyens et la disponibilité des participants sont examinés avec le commanditaire.

Trois modalités à choisir

Modalité	Objet et productions
Diagnostic accompagné	Clarifier le résultat recherché, confronter réponses et éléments disponibles, restituer les écarts et proposer des priorités. Le suivi à 90 jours fait l'objet d'un périmètre complémentaire.
Formation et mise en pratique	Travailler les méthodes et les situations professionnelles ; s'exercer sur Noria ou sur une situation réelle autorisée ; préparer les engagements d'application.
Parcours de progrès à 90 jours	Associer diagnostic, atelier, coaching et revues à 30, 60 et 90 jours, avec un registre des preuves et un bilan partagé.

Ce que le parcours doit permettre

Un diagnostic argumenté, deux priorités communes au maximum, des responsabilités explicites et des essais suivis. Les effets sur l'activité sont appréciés à partir de données convenues au départ. Les 90 jours constituent un horizon d'accompagnement ; ils ne garantissent pas une transformation achevée.

© 2026 Dr Abdou Karim GUEYE • Contributions originales et composition.

Déroulement et conditions de l’offre

Un parcours adaptable aux enjeux de la mission

Période indicative	Travail proposé	Livrable
Jours 1 à 15	Cadrage, sélection des questions utiles, entretiens et examen des éléments disponibles.	Note de cadrage et situation de départ.
Jours 16 à 30	Restitution, atelier appliqué, choix des priorités et premiers essais.	Plan de progrès partagé et registre des preuves.
Jours 31 à 60	Coaching, résolution des obstacles et adaptation des pratiques.	Compte rendu de revue et plan ajusté.
Jours 61 à 90	Consolidation, vérification des pratiques et bilan avec le commanditaire.	Bilan à 90 jours et décision sur la suite.

Les supports méthodologiques

Quatre kits pilotes couvrent le diagnostic des capacités stratégiques et organisationnelles, le leadership et la responsabilité du dirigeant, la coopération et la performance des équipes, ainsi que la croissance et l’autonomie organisationnelle. Ils sont sélectionnés selon le besoin ; leurs scores ne sont pas additionnés. Le cas fictif Noria entraîne à l’utilisation des trois premiers kits dans un atelier indicatif de trois heures. Il ne remplace pas le diagnostic d’une organisation réelle.

Répartition des responsabilités

EIA Executive Learning assure le cadrage pédagogique, la facilitation et l’accompagnement prévus au contrat. Le commanditaire désigne un sponsor capable d’arbitrer, facilite l’accès aux informations autorisées et confirme les moyens. Les responsables d’action conduisent les essais et conservent les éléments de suivi. Les décisions de gestion restent celles des responsables habilités.

Modalités à arrêter dans chaque proposition

La note de cadrage et le devis précisent le nombre de participants, les sites, les langues, le présentiel ou le distanciel, le volume de facilitation et de coaching, les déplacements, le calendrier et les honoraires. Le nombre de jours d’intervention n’est pas égal aux 90 jours du parcours. Aucune inscription, gratuité, disponibilité d’expert ou prestation n’est engagée par la présente fiche.

Évaluation et cadre de confiance

L’évaluation distingue l’apprentissage, la mise en pratique et les effets sur l’activité. Les outils sont en version pilote, sans validation psychométrique ni certification de capacité. Les informations individuelles de coaching sont séparées de la restitution collective ; les destinataires et la conservation des données sont convenus avant collecte. Les sources et droits des méthodes adaptées sont examinés avant remise ou diffusion des supports.

Préparer un échange de cadrage

Précisez l’activité à améliorer, le résultat recherché, l’équipe concernée et les principaux obstacles rencontrés. Contact : contact@eiaexecutive.com. Présentation et résumé exécutif : eiaexecutive.com/formation-accompagnement-transformation.html.

Dr Abdou Karim GUEYE • DBA • MBA • ENAM • Master in Laws
Inspecteur général d’État à la retraite • Ancien directeur général de l’ENAM