ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE AUX OFFRES

Résumé exécutif du dispositif de développement des capacités

Quatre kits opérationnels et un cas pratique pour relier formation, accompagnement et progrès dans le travail.

Le recueil Développer les capacités pour agir et transformer, élaboré par Dr Abdou Karim GUEYE dans la collection EIA Executive Learning, constitue une base méthodologique mobilisable dans les offres de formation, de coaching et de conseil. Il aide à examiner les capacités d'une organisation, les pratiques de ses dirigeants et la coopération de ses équipes, puis à convenir de changements vérifiables sur 90 jours.

Finalité et bénéficiaires

La démarche répond à une difficulté récurrente : les acquis d'un séminaire ou les recommandations d'un rapport doivent être compris, appropriés et mis à l'épreuve dans les situations de travail. Elle s'adresse aux dirigeants, cadres publics, responsables d'entreprise, équipes de direction et groupes projet. Le périmètre et les exemples sont adaptés au mandat du bénéficiaire et aux résultats attendus de la mission.

Les quatre kits disponibles

Kit	Décisions et productions attendues
Diagnostic des capacités stratégiques et organisationnelles	20 questions pour repérer les capacités à préserver, les écarts à approfondir et les priorités d'un plan de progrès.
Leadership et responsabilité du dirigeant	18 pratiques, des situations de réflexion et un entretien pour retenir deux forces et deux engagements de changement au maximum.
Coopération et performance des équipes	18 pratiques collectives, une analyse des rôles et des dépendances, un accord de fonctionnement et deux priorités au maximum.
Croissance et autonomie organisationnelle	18 capacités, une carte des dépendances et des scénarios pour décider de consolider, tester une extension ou élargir progressivement une activité.

Un entraînement sur le cas Noria

Le centre Noria est une organisation fictive confrontée à des délais de traitement et à des difficultés d'arbitrage et de coordination. Un atelier indicatif de trois heures mobilise les trois premiers kits. Le dossier participant et le guide d'animation permettent de distinguer faits, perceptions et hypothèses, puis de construire deux priorités communes. Le quatrième kit nécessite une mise en situation complémentaire.

© 2026 Dr Abdou Karim GUEYE — Contributions originales et composition du recueil. Tous droits réservés.

Mise en œuvre dans une offre de formation ou de conseil

Une démarche accompagnée à 90 jours

Cadrer — Préciser le résultat recherché, le périmètre, les bénéficiaires et les responsabilités ; choisir les kits utiles et les règles de partage des informations.

Diagnostiquer et apprendre — Recueillir les réponses, examiner des documents et des situations récentes, discuter les écarts et travailler sur le cas pratique ou sur une situation réelle autorisée.

Engager et accompagner — Retenir des actions peu nombreuses, désigner les responsables, confirmer les moyens et conduire des essais. Le coaching traite les obstacles d'appropriation, les habitudes et les préoccupations liées à la délégation ou à la perte perçue de contrôle.

Revoir et ajuster — Organiser des revues à 30, 60 et 90 jours, examiner les preuves de mise en pratique, apprécier les résultats et décider des corrections nécessaires.

Livrables proposés selon le périmètre contractuel

Une note de cadrage ; une synthèse de diagnostic distinguant constats et hypothèses ; les supports d'atelier ; un plan de progrès avec responsables, moyens et échéances ; un registre des preuves ; des comptes rendus de suivi et un bilan à 90 jours. Pour un parcours combiné, deux priorités communes au maximum sont retenues ; le premier kit, utilisé seul, permet jusqu'à trois priorités.

Contribution possible aux offres destinées à la BAD et à d'autres institutions

Ce dispositif peut étayer une méthodologie de renforcement du leadership, de conduite du changement et de coopération. Il explicite comment relier l'analyse du besoin, l'apprentissage appliqué, le transfert dans le travail et le suivi des progrès. Il peut servir de base à un programme démonstrateur, sous réserve d'en préciser les participants, la durée, les modalités et les critères d'évaluation dans l'offre concernée.

L'évaluation proposée distingue l'apprentissage, la mise en pratique et les effets sur l'activité. À titre d'exemples à convenir au démarrage : qualité d'un diagnostic argumenté, respect d'une délégation, tenue des engagements collectifs ou évolution d'un délai de traitement. Chaque indicateur est assorti d'une situation de départ, d'une cible, d'une source et d'un responsable de vérification. Les effets ne sont pas présumés acquis ni attribués automatiquement à la formation.

Statut du dispositif et conditions de mobilisation

Le recueil de 60 pages, édition consolidée pilote 1.1 de novembre 2026, est disponible. Il réunit les quatre kits, les deux supports Noria et des annexes communes. Les outils sont à expérimenter et à ajuster ; ils ne constituent ni une certification, ni un instrument psychométrique validé, ni une opinion d'audit. Aucun score global commun aux quatre kits n'est prévu.

Noria est un cas pédagogique fictif et ne constitue pas une référence professionnelle. Les missions antérieures, qualifications des experts et résultats obtenus doivent être justifiés séparément. Les sources et droits relatifs aux méthodes adaptées restent à vérifier selon la diffusion envisagée. Les durées, le coût et les engagements de prestation sont définis dans chaque offre.

Dr Abdou Karim GUEYE

DBA • MBA • ENAM • Master in Laws
Inspecteur général d'État à la retraite • Ancien directeur général de l'ENAM
EIA Executive Learning • © 2026 Dr Abdou Karim GUEYE. Tous droits réservés.