INSTITUT DE FORMATION ET DE RECHERCHE EN

SCIENCES DE LA REUSSITE

Les ECOles de la VIE (ECOVIE)

Catalogue des FORMATIONS ECOVIE

ECOVIE

TEL: (+226) 25 48 18 59 / 70 20 53 62
E-mail:ecovie@fasonet.bf

Illustration graphique

SEL DYNAMIC: 79 68 58 65
Email: seldynamic@gmail.com

Sommaire

I- Introduction 2

Formation complète en leadership 3
Devenez un intrapreneur avec Ecovie 4
Diplôme délivré 5

II. Programme général, premier cycle : Formation complète au développement intégral de la personne 6

DP1 : Vision et confiance en soi 7
DP2 : Conscience et maîtrise de soi 8
DP3 : Les grandes lois de la réussite 9
DP4 : Relations et communication épanouissantes (+ harmonie dans le couple) 10

III. Programme général, Second cycle : Formation complète au leadership 11

LD1 : Leadership : principes fondamentaux 12
LD2 : Mondialisation et opportunités de leadership politique, économique et social 13
LD3 : Conception et planification des projets et programmes 14
LD4 : Suivi et évaluation de projets/programmes 15
LD5 : Communication et prise de parole en public 17
LD6: Stratégies, structures et systèmes, (+ management des équipes) 18
LD7 : « La meilleure motivation » 19

IV. Les pratiks Ecovie (efficacité personnelle et interpersonnelle) 20

GRP : Gestion des revenus personnels/familiaux 21
SPJ : Choix du métier/carrière et du conjoint(e), deux choix capitaux 22
SPC : Harmonie dans le couple 23
SPT : Gestion efficace du temps et des priorités 24
PPP : Prise de parole en public (PPP) 25
ToT1 : Formation des formateurs 26
ToT2 : Ingénierie de la formation 27
CE1: création d'entreprises: de l'idée au projet 28
CE2 : Création d'entreprises : l'opérationnalisation 29

V. Management des organisations (efficacité managériale et organisationnelle) 30

TW : Construire et animer une équipe 31
SMC : Prévention et management des conflits en entreprise 32
DEL : Le délégué du personnel dans un contexte d'un management participatif 33
SPA : Management efficace d'une association 34
ORG : Techniques de mobilisation et de recrutement 35
CMP : Techniques de plaidoyer, de lobbying et de campagne stratégique 36

VI. Nos personnes ressources 37

VII. Autres services 38

I- Introduction

Formation complète en leadership

Devenez un intrepraneur avec Ecovie

Diplôme délivré

Formation complète en leadership

Vous avez absolument raison 'd'avancer en eau profonde' pour savoir ce que les Ecoles de la Vie (Ecovie) vous proposent. Une de ces formations peut vous intéresser, vous-même, un de vos proches (parents, enfants, amis et connaissances), un collègue, votre équipe de travail, votre entreprise, votre association, votre parti politique...

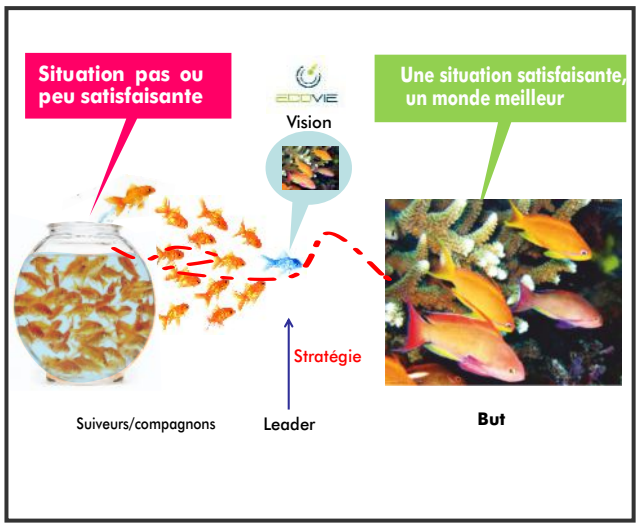
Développement intégral de la personne

Nos modules de formation et nos livres vous permettent d'abord de renforcer votre efficacité personnelle afin d'atteindre tous vos buts (dimension 1 de la réussite).

Ensuite ils vous aident à renforcer votre efficacité interpersonnelle (relationnelle) afin de nouer et d'entretenir des relations mutuellement épanouissantes avec vos collègues, vos partenaires en affaires, avec votre conjoint(e) (dimension 2 de la réussite), puis de donner un bon départ à ses enfants (de perpétuer votre réussite).

C'est ce que certains appellent développement personnel. Il s'agit de se former, d'évoluer, de s'épanouir et mieux contribuer au bien-être de sa famille, de son entreprise, de sa communauté, de passer d'une position de chenille, rampante, parfois destructrice, à une position de papillon, aérien, savourant du nectar et contribuant, par la pollinisation, à la vie.

Leadership



Nos livres et nos formations, vous permettront aussi de renforcer votre efficacité managériale et organisationnelle afin de :

- mobiliser d'autres hommes et femmes à une vision, un projet, des buts,
- les motiver afin que chacun, individuellement et en équipe, donne le meilleur de lui-même.
- les organiser afin que chacun joue en synergie sa partition ;

En fait de créer avec d'autres et de gérer démocratiquement une organisation économique, politique ou sociale (leadership : dimension 3 de la réussite)

Puissiez-vous y trouver un module qui vous ouvrira grandement la porte au bonheur, à la paix intérieure, à la santé, à la vraie richesse, au développement de votre entreprise, de votre activité.

Nazi Kaboré
Fondateur, auteur et formateur principal

Devenez un intrepraneur avec Ecovie

Les meilleurs prescripteurs de nos produits sont ceux qui ont participé à nos cours ou ont lu nos manuels, ceux qui en connaissent les valeurs. Nous les en remercions sincèrement du fond du cœur et leur offrons l'opportunité de faire profiter de nos produits à leurs proches, parents, amis, collègues et connaissances ; soit en organisant des formations, soit en distribuant nos livres.

Vous pouvez ainsi créer votre entreprise à partir des produits Ecovie, en intraprenariat.

Organisez des formations avec Ecovie

Vous pouvez initier des sessions en fonction des besoins de formation de vos proches et de vos agents ; en suivant le curriculum Ecovie.

Vous pouvez aussi décider du thème, du contenu avec les personnes intéressées par la formation. Fixez les frais de participation de manière à couvrir les charges d'organisation (salle, matériel et outils didactiques…), les honoraires, éventuellement le transport et le séjour du formateur et bien sûr votre bénéfice.

Ou faire la promotion des cours programmés à Ecovie. Toute inscription que vous ferez vous donne droit à une commission de 10%.

Vous pouvez mobiliser des apprenants dans votre localité/organisation/domaine d'activités/ pays, négocier avec nous et encaisser tous les bénéfices (à partir de 12 participants).

Formation en intra-organisation ou à la carte

Les demandes de formation (accompagnées si possible de TdR) peuvent nous être adressées. Nous vous ferons alors une offre technique conséquente et une offre financière intéressante.

Distribuez les livres Ecovie et Jouvence

Vous pouvez aussi distribuer, contre une commission intéressante, nos livres d'autoformation et ceux de notre partenaire, Les Editions Jouvence (Suisse).

Livre 1 : Y a-t-il un pilote dans l'avion ? série en 5 volumes coédités et distribués en Europe par les Editions Jouvence (Suisse): (voir sur Google)

- **Tome 1** : Découvrir son potentiel de réussite et devenir maître de son projet de vie,
- **Tome 2** : Acquérir la maîtrise de soi ; Faire de ses faiblesses des alliées et des forces,
- **Tome 3** : Se relier aux grandes lois de la réussite ; Passer à l'action en toute cohérence avec son projet de vie,
- **Tome 4** : Communiquer avec les autres ; A deux, à plusieurs et en public ;
- **Tome 5** : Réussir sa vie à deux ; donner un bon départ à ses enfants, (avec en supplément 'Comment amener un homme à vous épouser', avec Florence Kaboré).

Livre 2 : Réaliser le rêve américain : Manuel d'autoformation pour créer une entreprise ;
Livre 3 : Mon manuel de leadership, pour mobiliser, organiser et motiver des collaborateurs.
« Gouyaks chauds, recueil de blagues du Centre-Est Burkinabè ».

Diplôme délivré

Les participants à nos cours ont toujours voulu savoir s'ils recevront un diplôme à la fin de leur formation. Même si très vite ils réalisent que le diplôme est juste un papier qui leur permet de prouver, auprès d'autres (employeurs ou clients) intéressés par leurs services, qu'ils disposaient de compétences dans un domaine donné.

La réponse est oui. La formation à Ecovie est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme de leadership. Parce que notre finalité est de former des leaders pour les organisations économiques (les entreprises), politiques (les partis) et celles de la société civile (associations, syndicats…).

Attestations, Certificats et Diplôme

Chaque session donne droit à la délivrance d'une attestation en précisant le thème et le contenu.

Certificat de formation en développement intégral de la personne (CF-DIP)

CERTIFICAT DE FORMATION EN DEVELOPPEMENT INTEGRAL DE LA PERSONNE

NOM DU LAURÉAT

- VISION ET CONFIANCE EN SOI
- CONSCIENCE ET MAITRISE DE SOI
- LES GRANDES LOIS DE LA REUSSITE
- RELATION ET COMMUNICATION EPANOUISSANTE

Mr Nazi KABORE — Mr Siaka OUEDRAOGO

La formation complète en développement intégral de la personne (4 modules) est sanctionnée par la délivrance d'un certificat de formation en développement intégral de la personne (CF-DIP). Le CF-DIP est délivré sur présentation par le participant de son projet de vie (écrit).

Certificat de formation en leadership (CF-L)

CERTIFICAT DE FORMATION AU LEADERSHIP (CF-LD) N°001/2014

MONSIEUR

LEADERSHIP

Modules développés

- CONCEPT ET PRINCIPES FONDAMENTAUX DU LEADERSHIP,
- MONDIALISATION ET OPPORTUNITES DE LEADERSHIP
- CONCEPTION ET MANAGEMENT DES PROJETS,
- COMMUNICATION ET PRISE DE PAROLE EN PUBLIC
- STRUCTURES, SYSTEMES ET STRATEGIES,
- MOTIVATION.

Mr Nazi KABORE — Pascaline Nignan

La formation complète en leadership (7 modules) est santionnée par la délivrance d'un certificat de formation en leadership (CF-L). Le CF-L est délivré à l'issue d'une soutenance d'un projet de leadership précisant le domaine ou l'impétrant va exercer son leadership.

Diplôme de leadership

DIPLÔME DE LEADER

des Ecoles de la vie

Monsieur OUEDRAOGO SAIDOU

Le diplôme de leadership est délivré après la soutenance et sur présentation du CF-L et CF-DIP, gage que ceux/celles qui ont l'intention de conduire d'autres hommes/femmes sont à même de se conduire eux-mêmes sur le chemin de la réussite.

II. Programme général, Premier cycle
Efficacité personnelle et interpersonnelle
(Formation complète au développement intégral de la personne)

Module 1 : Vision et confiance en soi (développé dans le Tome 1 intitulé Découvrir son potentiel de réussite et devenir maître de son projet de vie)

Module 2 : Conscience et maîtrise de soi (développé dans le Tome 2 intitulé Acquérir la maîtrise de soi, faire de ses faiblesses des alliées et des forces)

Module 3 : Les grandes lois de la réussite (développé dans le Tome 3 intitulé Se relier aux grandes lois de la réussite, et passer à l'action en cohérence avec son projet de vie)

Module 4 : Relation et communication épanouissante (développé dans le Tome 4 intitulé Communiquer avec les autres, à deux, à plusieurs et en public et dans le Tome 5 Réussir sa vie à deux et donner un bon départ à ses enfants)

Module DP1: Vision et confiance en soi

Pour réussir sa vie l'on doit d'abord décider exactement de ce que l'on veut devenir, réaliser, acquérir au cours de son « voyage terrestre », tant dans le domaine professionnel (carrière), financier matériel que familial et communautaire : élaborer une vision. Ensuite on doit prendre conscience qu'on possède un potentiel quasi-illimité qui permet de réussir, quelle que soit son ambition. Avoir foi en ce potentiel donne la confiance en soi.

« Si vous n'avez pas confiance en vous, votre défaite est doublement assurée dans la course de la vie. Avec la confiance en vous, vous avez gagné, avant même d'avoir commencé » ***Cicéron***

Au cours de ce module, les participants découvrent:

- L'importance de se former en développement intégral de la personne et en leadership si l'on veut réussir sa vie privée puis publique;
- les critères que ceux qui réussissent utilisent pour choisir leurs carrières/métiers/professions; comment détecter leurs talents cachés et leurs potentiels quasi-illimité de réussite,
- trois techniques pour faire face à un problème, relever un défi (Approche P.I.P., Approche paradoxale, etc.)
- particulièrement comment utiliser:
  - leurs pouvoirs de création pour élaborer une vision et des stratégies efficaces
  - la loi de l'attraction pour attirer les ressources nécessaires à leurs ambitions;
- comment, de façon pratique, rédiger un projet de vie, comment traduire une ambition en projet, en buts, objectifs, sous-objectifs et menus actes facilement réalisables.

« Choisis un travail que tu aimes, et tu n'auras pas à travailler un seul jour de ta vie », **Confucius.**

« Qui part dans la vie avec l'idée "j'arriverai" arrive sûrement. Parce qu'il fait ce qu'il faut pour arriver ». **Émile Coué**

Illustrations

Anecdotes : La chenille du caïlcédrat ;
Le géant de Sankara
Etude de cas : Un 'cadeau' pour le neveu de Monsieur le Ministre
Film : Le Secret

« La mer, lorsqu'elle est furieuse, est l'image des passions et des émotions qui agitent notre monde intérieur et qu'il faut apprendre à connaitre d'abord, à maîtriser ensuite ». **Amadou Ampâté Bâ**

Pour réussir ses objectifs et buts, l'on doit prendre conscience que les humains ont tendance à se laisser entraîner, piloter, par leurs instincts, leurs penchants naturels, leurs émotions (des forces internes en nous) et aussi par leurs semblables (des forces externes). Et ces forces, souvent, tendent à les dévier de leurs buts, de la réussite. Certains en sont esclaves.

Il faut en prendre conscience, évaluer leurs effets négatifs sur soi et les autres, mais surtout les contrôler et les canaliser vers la réalisation de ses objectifs en:

- adoptant une discipline face à la tendance à l'abus de repos, de nourriture et de sexe;
- se dominant face aux trois peurs les plus insidieuses et leurs corollaires (la colère, la mentalité de pénurie, le désir de paraître important, etc.) puis en les utilisant comme alliés;
- en reconnaissant les manipulateurs et en traitant gagnant/gagnant avec eux.

« Mille victoires sur mille ennemis ne valent pas une seule victoire sur soi-même ». **Bouddha**
« Le fort n'est pas celui qui terrasse ses adversaires, mais c'est celui qui se maîtrise dans sa colère. » **Calife Ali**

Projet de programme

Introduction : Nous sommes programmés pour agir automatiquement (instincts de préservation et de reproduction, émotions, croyances) ;
1 : Riez de votre peur de manquer des besoins vitaux
2: Attention à vos pulsions et instincts sexuels;
3: Désir de paraitre important et peur d'être rejeté
4: Détachement, mentalité d'abondance (gestion des émotions de peur, colère, mentalité de pénurie, inquiétude…);
5 : Attention aux manipulateurs (politiques, économiques et sociaux… publicité, sports et telenovelas)
Conclusion : Notions d'Analyse Transactionnelle (AT) et d'intelligence émotionnelle

Illustrations

Contes : Le singe, l'hyène et le lièvre ;
Fables : Le meunier, son fils et l'âne
Etude de cas : Le paquet de préservatifs entamé
Anecdotes : L'aveugle terminator ; Dao adore le haricot; la couleur préférée de la Première Dame
Contes : Daa la bouche et ses voisins ; le pauvre, son voisin et le génie ; le Corbeau et le Renard

Module DP3 : Les grandes lois de la réussite

Ce Module est, en fait, la suite du précédent sur la Maîtrise de soi. Pour maintenir le cap vers ses buts et réussir sa mission, malgré les forces internes et externes, il faut utiliser les principes justes comme boussole et les lois naturelles universellement reconnues comme balises.

Ce que l'on est et possède aujourd'hui est le résultat de ses croyances, valeurs, pensées et ses actions passées, les fruits des graines que l'on a semées de par le passé, consciemment ou inconsciemment. Les mêmes causes produisant les mêmes effets, si l'on veut devenir, réaliser, avoir quelque chose d'autre, il essentiel que l'on adopte des démarches différentes de celles qui nous ont conduit à la situation actuelle (non satisfaisante) ; que l'on crée des conditions qui auront pour résultats la situation souhaitée.

« La folie, c'est de faire et refaire la même chose en espérant que le résultat sera différent » **Albert Einstein**

« Je n'ai pas fait du mal à quelqu'un, je n'ai pas fait du bien à quelqu'un. Tout ce que j'ai fait, je l'ai fait à moi–même » **Sankara Inoussa,** célèbre communicateur Burkinabé.

Objectif général

Se définir et acquérir des croyances, des valeurs et des habitudes gagnantes pour un nouveau départ vers la réussite et surmonter les obstacles en chemin.

Objectifs spécifiques

1 : Définir son propre cadre de référence (ses valeurs et ses principes)
2 : Adopter les principes justes et les lois naturelles universelles qui garantissent la réussite ;
3 : Acquérir des habitudes de pensées gagnantes (Attitude mentale positive AMP),
4 Concentrer son esprit et consacrer plus de ses ressources (temps, argent, etc.) à ses objectifs et buts ;
5 : Se perfectionner constamment en surmontant les obstacles et en tirant des leçons de ses difficultés et échecs et de ceux des autres.
6 Renforcer sa personnalité.

Illustrations

Anecdotes : 'Maman ou Madame ?' 'Des hommes de principe' ; 'Le roi et les prétendants au trône', 'Le berger qui voulait se venger'; 'Une histoire de marteau', 'Mère Hérisson et ses petits'; 'Le Maitre Zen le plus pieux'; 'Le sauveur de scorpion'.

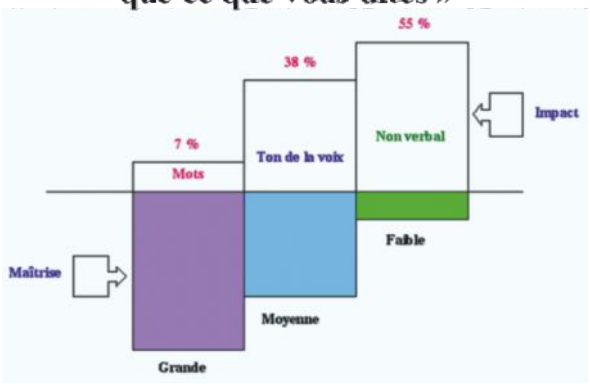
Module DP4 Relations et communication épanouissantes (+ harmonie dans le couple)

« Des dizaines d'études ont montré que les gens qui bénéficient d'un soutien relationnel – c'est-à-dire ceux qui ont de bonnes relations avec leur famille, leurs amis et leur entourage – sont plus heureux, ont moins de soucis de santé et vivent plus longtemps».

Ce module met l'accent sur l'importance d'un environnement familial, professionnel et communautaire épanouissant pour la réussite de la vie. Il explique que des relations conflictuelles avec sa/son conjoint(e), ses enfants, ses collègues, ses voisins, etc. peuvent compromettre sa réussite. Il insiste d'abord sur les critères à prendre en compte pour nouer des relations suivies puis sur comment mieux communiquer avec ses conjoint(e)s, ses enfants, ses ami(e)s, etc. pour des relations efficaces, agréables, épanouissantes.

«L'homme supérieur ne doit pas être un beau parleur, plus il parle pour défendre sa personne et plus les gens le haïssent. A quoi sert-il alors d'être beau parleur ? », **Sagesse chinoise**

« Ce que vous êtes parle plus haut que ce que vous dites »



Projet de programme

1 : Bien choisir ses compagnons de route
2. Les principes fondamentaux de la communication ;
3 : Faire des critiques et disputes constructives;
4 : L'amour entre l'homme et la femme ;
5: Compréhension et communication dans le couple ;
5 : Nos enfants, des génies en devenir ;
6: L'amitié vertueuse et le bon voisinage
Conclusion : Notion de PNL

Illustrations

Anecdotes : 'Même un mécanicien…' 'A la recherche de la femme parfaite', 'La boutique des maris', 'Assommée avec une coque d'arachide', Gandhi, la femme et son enfant qui mangeait trop de sucre', "Les deux amis (1 &2)', 'M'Yaka, ses voisins indélicats et le munafica'

Conclusion générale (des 4 modules): Et bonjour le bonheur

Programme général, second cycle
Efficacité managériale et organisationnelle
(Formation complète au leadership)

«En gros, il y a deux catégories de gens dans la vie. Il y a ceux qui dirigent et ceux qui suivent. Décidez, dès le départ, si vous voulez devenir un leader dans votre secteur ou rester un suiveur ». Napoléon HILL

Module 1 : Principes fondamentaux de leadership

Module 2 : Mondialisation et opportunités de leadership politique, économique et social

Module 3 : Conception et planification des projets et programmes

Module 4 : Suivi et évaluation de projets/programme

Module 5 : Communication et prise de parole en public

Module 6: Stratégies, structures et systèmes, (+ management des équipes)

Module 7 : « La meilleure motivation »

Introduction

Depuis que les humains vivent en société, il s'est toujours dégagé des hommes ou des femmes du lot. Ces hommes et ses femmes ont toujours réussi à rallier d'autres hommes et femmes à un but commun et ont marqué, de leurs empreintes, leurs groupes et l'évolution de ces groupes, voire de toute l'humanité. Ces hommes ou femmes ont été essentiels au groupe lorsque celui s'est senti menacé par d'importantes mutations de l'environnement physique ou économique, et que de défis particuliers étaient à relever, que de nouvelles stratégies s'étaient avérées nécessaires.
Situation qui n'est pas sans rappeler celle des organisations africaines confrontées aujourd'hui à ce vaste courant mondial de concurrence et de compétitions transfrontalières, de décentralisation du pouvoir décisionnel, de menace sur l'environnement et qui, de ce fait, sont contraintes de se réorganiser en permanence pour s'adapter à des réalités insoupçonnées et relever des défis de plus en plus complexes.

Vous êtes ou serez un jour en position de leadership

Mais en réalité, tout homme, toute femme, voire tout enfant, à un moment ou à un autre de sa vie, peut se retrouver, pour un temps plus ou moins long, dans une position de leader, au sein de sa famille, de son entreprise, de sa communauté, etc. Il aura besoin d'un minimum de compétences pour réussir à:

- mobiliser les suiveurs, susciter leur adhésion à un objectif, un projet, une mission,
- les organiser pour que chacun joue en synergie sa partition,
- prévenir et gérer les conflits du fait des personnalités différentes qui composent le groupe,
- les motiver pour que chacun donne le meilleur de lui-même.

Le leadership, "c'est l'art d'influencer les autres à faire volontairement ce qu'il y a à faire pour parvenir au but ou accomplir la mission donnée".
Gl Jacques Dextraze, ancien chef d'état-major de la Défense (Canada)

Le cours de leadership Ecovie permet d'acquérir ces compétences, l'efficacité managériale et organisationnelle pour créer et gérer efficacement (démocratiquement) une organisation économique, politique ou sociale.

Groupes cibles

- Tous ceux qui aspirent au leadership
- Les dirigeants des entreprises ;
- Les dirigeants des organisations communautaires, associations, ONGs ;
- Les dirigeants des partis politiques;
- Les dirigeants des syndicats, etc.

La formation en développement intégral de la personne qui renforce la personnalité est un prérequis conseillé pour ce cours. Parce que le leader est avant tout un modèle de comportement, de réussite professionnelle et sociale.

Les philosophes en ressources et en relations humaines, les spécialistes en gestion, les psychologues du travail et les chercheurs en sciences humaines et sociales ont toujours cherché à déterminer un «profil type de leader ». Ils supposent que les grands leaders ont des points en commun tels que l'intelligence (émotionnelle), l'intégrité, la confiance en soi, une belle apparence, l'esprit d'initiative et un bon jugement. Ceci les a conduit à établir une typologie, des styles et types de leadership, à distinguer les leaders en fonction de leurs relations avec les suiveurs, les raisons pour lesquelles les suiveurs suivent et les interactions entre le leader et eux, leur niveau d'association dans la détermination des objectifs et des processus et dans la distribution et l'exécution des tâches.

Le cours de leadership Ecovie commence d'abord par la maîtrise du concept même, son importance dans la gestion des organisations et ses principes fondamentaux.

"Une nomination à un poste de direction ne fait de vous un leader"
"Le succès sans successeur est un échec"

Objectif général

Maîtriser le concept de leadership, son importance dans la gestion des organisations et ses principes fondamentaux.

Objectifs pédagogiques

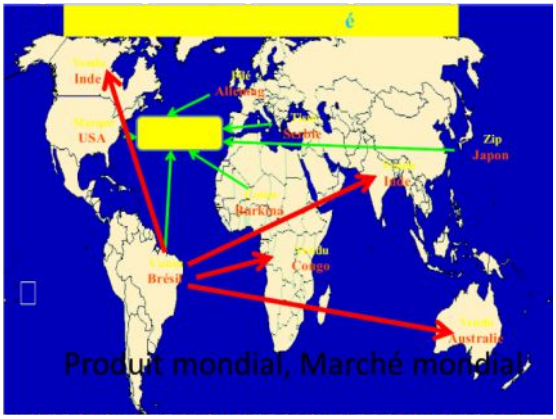
1.1 : Définir et expliquer l'importance du leadership dans la gestion des organisations ;
1.2 : Distinguer leader d'un manager, coach et d'un mentor
1.3 : Citer au moins trois principes fondamentaux ;
1.4 : Identifier différents domaines, dimensions, types et sources de pouvoir de leadership ;
1.5 : Identifier et reconnaître les qualités, les compétences, les méthodes et les principes d'un bon leader.

Projet de programme

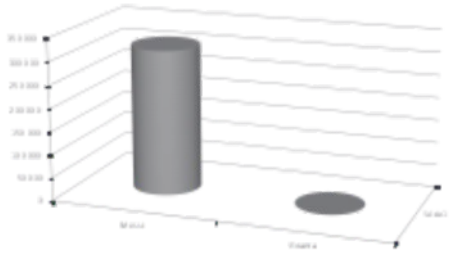
1.1 Définition et importance du leadership (concepts voisins) et principes fondamentaux
1.2 Différents types et styles de leadership (Leadership transformationnel, Leadership situationnel)
1.3 Les différents niveaux du leadership
1.4 Qualités et compétences des leaders les plus performants (l'intelligence émotionnelle).
1.5 Le leadership axé sur les principes

Je fais une grande différence entre le manager et l'entrepreneur : le premier est le chef d'orchestre, le second est compositeur. **NICOLAS HAYEK**

Module LD 2 : Mondialisation et opportunités de leadership politique, économique et social



La Chine a la plus grande capacité pour rivaliser militairement avec les Etats Unis et engager des technologies militaires perturbatrices qui pourraient venir modifier à la longue les avantages militaires traditionnels des Etats-Unis » ***(Le Monde, quotidien français)***



Salaire d'un footballeur en Europe et celui d'un enseignant au Burkina en (Euros)

« Le vol d'un papillon quelque part peut provoquer un orage à l'autre bout du monde », dit-on. Tout ce que nous faisons influence notre environnement qui en retour influence nos actions. Le leader dans son projet doit donc prendre en compte le contexte local, national et international dominé aujourd'hui par ce qu'on appelle la mondialisation (globalisation en anglais) et la crise économique qui perdure depuis 2008 dans les pays occidentaux

L'avènement du néolibéralisme (doctrine prônant la plus grande liberté possible des entreprises et des forces du marché et la réduction au minimum de la taille et des interventions de l'État) et la crise subséquente sont souvent perçus comme une menace. Mais ils offrent, dans les pays en développement, de nombreuses opportunités de leadership

Objectif général

Comprendre la mondialisation afin
d'en saisir les opportunités de leadership politique, économique et social.

Objectifs spécifiques

1 Comprendre la mondialisation et son impact sur l'Afrique (et le Burkina) ;
2 Déceler des opportunités de leadership et concevoir un projet.

Projet de programme

1: Du concept de la mondialisation
2: La loi du marché?
3: La spéculation économique et politique;
4: Des résistances à la mondialisation
5: Crise économique et opportunités de leadership

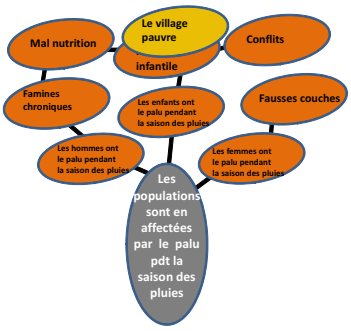
Etudes de cas : Le trader de singes ; L'Affaire ICC au Bénin et la pyramide de Ponzi

" Quand vous négociez pour une semaine de 35 heures, souvenez-vous qu'ils viennent d'arriver à 66 heures à Taïwan et que vous êtes en concurrence avec Taïwan " **Victor Kiam, PDG de Remington**

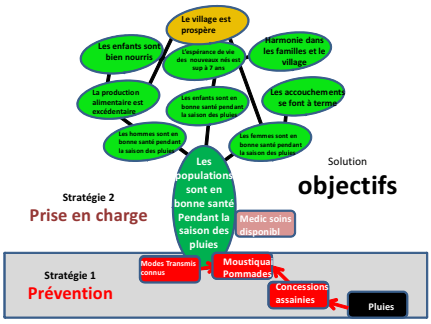
Le leader possède la force de caractère et les compétences nécessaires (personnalité) pour tendre résolument vers ses objectifs et buts et inspirer confiance. Mais il doit aussi être porteur d'une vision, d'un projet, des buts et des objectifs.

En fait, un leader c'est quelqu'un qui identifie un problème qui affecte des gens, une situation qui ne leur donne pas entièrement satisfaction. Il convainc d'autres personnes à l'accompagner dans la résolution du problème, dans la transformation de la situation identifiée à une situation plus satisfaisante pour les bénéficiaires. Il les mobilise à la cause (noble) pour qu'ils participent à la réalisation de la vision, de la mission, du projet, des buts et des objectifs.

Le leader doit donc être capable de concevoir un projet.



Arbres des problèmes



Arbres des solutions

Objectif général

Concevoir, élaborer un projet et un programme

Objectifs spécifiques

1: Analyser une situation et identifier un projet avec les bénéficiaires et les parties prenantes;
2: Concevoir la stratégie ;
3: Formuler un projet.

Projet de programme

1: Analyse de la situation
2: Formulation du projet
3: La planification du projet

Chaque participant identifie le domaine dans lequel il veut devenir leader, puis le problème qu'il veut résoudre. Il commence la rédaction de son projet individuel de leadership sous la supervision des formateurs.

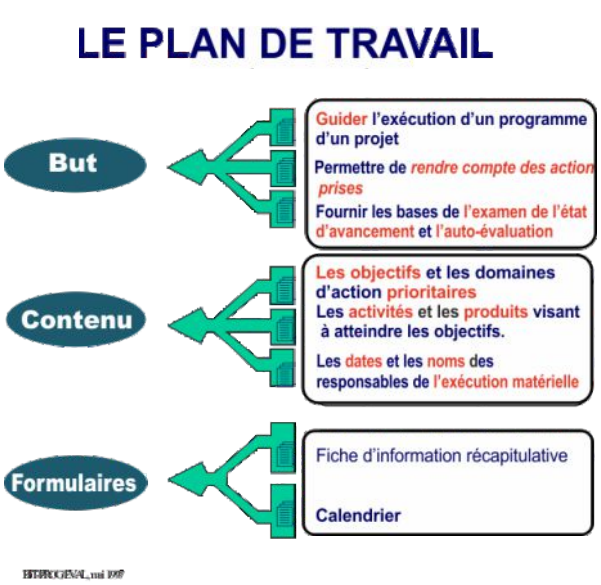
« Si tes projets portent à un an, plante du riz; à vingt ans, plante un arbre; à plus d'un siècle, développe les hommes. » **Proverbe chinois**

Matrice de planification de projet			
Objectif de développement	*Indicateurs*	*Sources de vérification*	*Hypothèses*
Objectif du projet	*Indicateurs*	*Sources de vérification*	*Hypothèses*
Résultats prévus	*Indicateurs*	*Sources de vérification*	*Hypothèses*
Activités	*Intrants*	*Coûts*	*Hypothèses*

Module LD 4 : Suivi et évaluation de projets/programme (Projets individuels de leadership)

Ce module est la suite logique du précédent. Une chose est de bien concevoir un projet, une autre est de maitriser les étapes de suivi et d'évaluation. Ces deux étapes permettront au chargé de projet d'identifier et de mesurer les résultats du projet (ou du programme) et de faire le point sur les difficultés et les avancées apparues au cours de sa réalisation du.

Dans ce module un accent particulier est mis sur l'impact. L'adage selon lequel 'on peut conduire un cheval à la rivière mais on ne peut pas le forcer à boire' est battu en brèche.



Objectif général

Préparer, mettre en œuvre, suivre et évaluer un programme/projets

Objectifs spécifiques

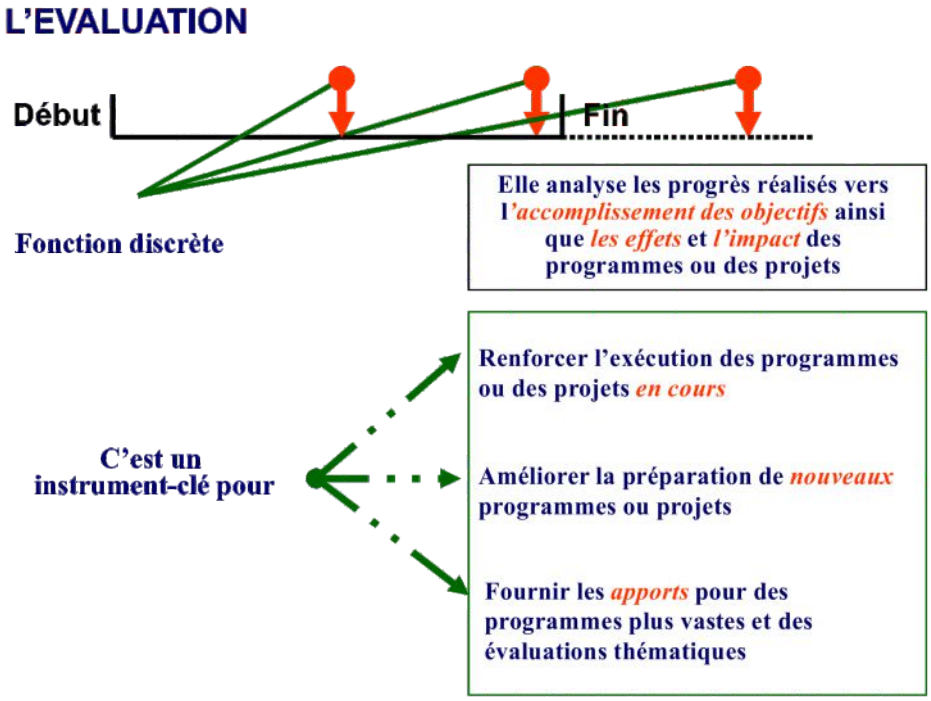
1: Préparer la mise en œuvre ;
2: Comprendre le rôle d'un chef de projet ;
3: Elaborer, mettre en oeuvre et évaluer un plan de travail;
4: Evaluer un projet.

« Un chef de projet, c'est quelqu'un qui pense que neuf femmes peuvent faire un bébé en un mois ! »

Projet de programme

1. Le suivi et l'évaluation
2. Avancement et tableau de bord
3. Le management des risques
4. Le cahier des charges
5. Les démarches juridiques, administratives et sociales
6. MS-Project

Conclusion/évaluation : Présentation et défenses des projets individuels de leadership



Pour mobiliser les suiveurs, les convaincre à l'accompagner dans sa mission, à épouser son idéal, à faire sienne son ambition, le leader doit être capable de leur communiquer sa vision. Il doit reformuler ce qui était "son" projet en prenant en considération toutes les personnes physiques ou morales (particuliers, entreprises, collectivités, Etat) qui en seront affectées (positivement ou négativement) ou qui devront y jouer un rôle quelconque (y compris les membres de sa famille), de manière à amener les gens à s'en approprier et « à se passionner à tel point qu'ils soient impatients de la mettre en œuvre ».

Il doit passer de son énoncé de mission qui était personnel, à un énoncé de mission organisationnel, celui du groupe. Pour réussir un tel exercice, le leader doit être capable de communiquer sa vision et susciter l'adhésion du groupe à un objectif, un projet ou une mission. Il doit pouvoir s'exprimer en public dans un style convaincant, assuré et concis à travers une bonne préparation et une plus grande confiance en soi. Bien parler en public peut être un don, mais si on ne l'a pas naturellement on peut l'acquérir à travers ce module puis avec un peu de travail.

Objectif général

Communiquer une vision et susciter l'adhésion du groupe à un objectif, un projet ou une mission

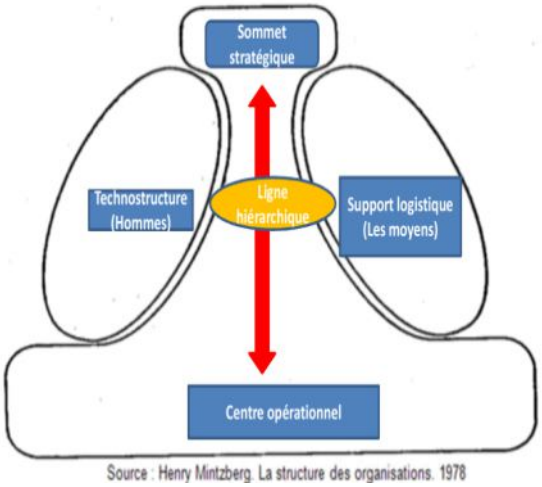
Objectifs spécifiques

1 Concevoir une vision motivante ;
2 Communiquer efficacement avec les suiveurs
3 Préparer et prendre la parole en public dans un style convaincant

Projet de programme

1 : La vie en société nous amène souvent à prendre la parole en public ;
2 : Une PPP se prépare : la phase de réflexion (préparation psychologique) ;
3 : Une PPP se prépare : la construction du discours ;
4: Communications verbale, para-verbale et non-verbale : les styles Sankara et Obama ;
5: Exercices de mise en situation : A vous de jouer (Chaque participant intervient sur un sujet imposé ou de son choix, pendant 10 minutes) .

Voir aussi PPP page 25

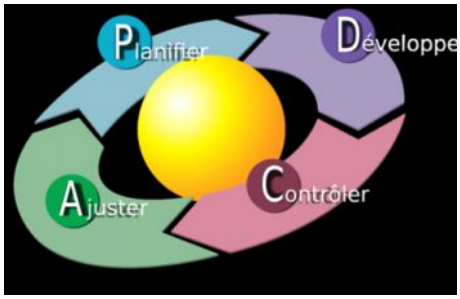


Source : Henry Mintzberg. La structure des organisations. 1978

Une fois qu'il a traduit la mission en programme et projets le leader, pour passer de l'addition des contributions individuelles à la multiplication des performances interactives, doit élaborer des stratégies, structures et systèmes qui permettent aux suiveurs de jouer chacun, en synergie, sa partition. Ensuite il doit connaître suffisamment son équipe afin de détecter d'abord les sources de conflits et les désamorcer et d'identifier les conflits, même larvés et les résoudre. Pour réussir cette mission, le leader doit avoir des compétences pour prévenir, désamorcer les conflits dans une organisation et orchestrer leurs résolutions par les méthodes coopératives.

Objectif général

Organiser les suiveurs, créer des stratégies, structures et systèmes démocratiques et efficaces de manière à ce que chacun joue sa partition en synergie.



Objectifs spécifiques

1 Recruter des collaborateurs
2 Construire et animer une équipe performante, développer la solidarité, créer et renforcer la dynamique d'équipe ;
3 Déléguer efficacement ;
4 Prévenir, désamorcer les conflits et orchestrer leurs résolutions (principalement par la négociation et la médiation).

Projet de programme

1 Structure et fonctionnement démocratique d'une organisation ;
2 Le travail en équipe (Team building) ;
3 La gestion efficiente du temps et des priorités ;
4 Processus démocratique de prise de décisions et délégation ;
5 Prévention et management efficace des conflits et crises (Négociations et médiations).

Golden rule of organizing: Never do for the followers what they can do themselves. Empower them to do what they cannot do.

Grâce à la communication, le leader doit être capable de galvaniser les suiveurs de manière à ce que chacun donne le meilleur de lui-même, de les inciter à se dépasser continuellement. Il doit susciter de l'enthousiasme de l'intérêt et canaliser les énergies d'autrui. Pour cela il doit être capable d'analyser et comprendre les leviers de la motivation et privilégier la motivation intrinsèque.

Objectif général

Motiver des compagnons afin que chacun donne le meilleur de lui-même.

Objectifs spécifiques

1 Analyser et comprendre les leviers de la motivation ;
2 Encourager la coopération et renforcer les initiatives individuelles et collectives (créativité) ;
3 Maintenir et pérenniser la cohésion et la motivation.

Projet de programme

1 Le concept de Kaizen et les grandes théories de la motivation) ;
2 Motivation intrinsèque et motivation extrinsèque ;
3 Les facteurs de motivation collective.

« Celui qui montre le chemin doit le prendre. Les hommes ne suivront pas votre index, mais vos pieds » **Edward Louis Kramer**

« Nous savons désormais d'où vient la productivité – la vraie, celle qui ne connaît pas de limite. Elle vient des équipes motivées, disposant de la liberté de décider et d'agir, enthousiastes et récompensées. **Jack Welch**

Conclusion et évaluation (des 7 modules) : Soutenance des projets de développement de leadership (par chaque participant)

IV. Les *pratiks*

(pour renforcer votre efficacité personnelle et interpersonnelle)

La gestion efficace du revenu personnel/familial

choix du métier/carrière et du conjoint(e), deux choix capitaux (Spécialement pour lesjeunes de 16 à 25 ans) ;

L'harmonie dans le couple

La gestion efficace du temps et des priorités

La prise de parole en public

La formation des formateurs

L'ingénierie de la formation

La création des entreprises

Justificatifs

Connaissez-vous des gens qui gagnent moins que vous, mais qui vivent plus à l'aise et investissent plus que d'autres qui gagnent beaucoup mais qui tirent le diable par la queue ? Quels sont les secrets des premiers ? Et quels sont les erreurs que commettent les seconds dans la gestion de leurs revenus ? Bien de salariés sont couverts de dettes. Non seulement leur efficacité diminue, mais ils deviennent très revendicatifs, prêts à créer une crise dans l'entreprise pour une augmentation vite oubliée. Comment éviter ou sortir du cercle vicieux des dettes ? Comment acquérir la liberté financière et dégager une épargne pour investir dans ses projets ?

Objectif général

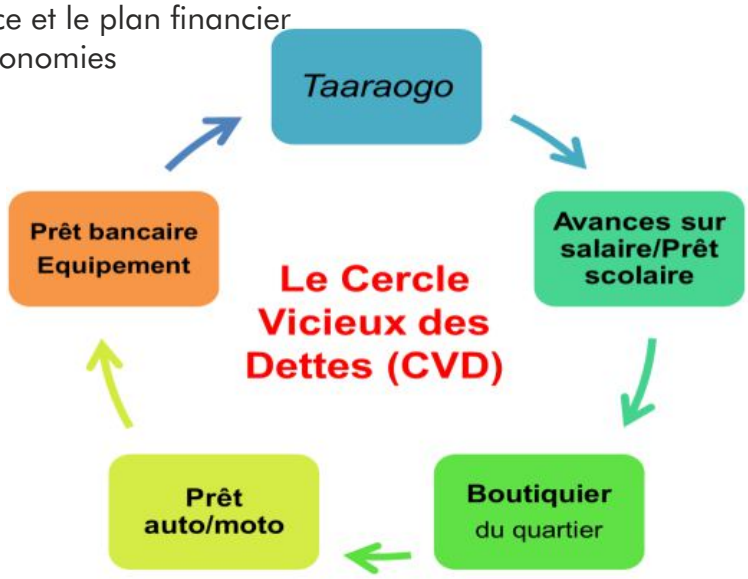
Vivre à l'aise et investir dans ses projets, à partir d'une gestion efficace de ses revenus actuels quels que soient leurs niveaux

Objectifs spécifiques

- Améliorer sa relation à l'argent et renforcer son intelligence financière (IF);
- **Équilibrer** efficacement les **rentrées et les sorties d'argent**,
- Consommer plus intelligemment
- **Éponger ses dettes**
- **Identifier les fuites, dégager une épargne** pour **investir** dans ses projets
- Elaborer un budget prévisionnel et tenir une comptabilité individuelle/familiale
- Créer un fonds d'urgence
- Elaborer un plan financier
- *Effectuer des placements pour faire fructifier son argent ;*
- Acquérir l'indépendance financière, réduire le stress et dormir mieux la nuit !

Projet de programme

1 : Spiritualité de l'argent et concept du vrai riche
2 : L'intelligence financière (selon Kiyosaki)
3 : Jouissance immédiate contre traumatisme différé
et le Cercle vicieux des dettes (concepts d'actifs et passifs).
4 : Le budget personnel/familial (Elaboration, suivi et évaluation)
5 : Le fonds d'urgence et le plan financier
6. Bien placer ses économies



SPJ : Choix du métier/carrière et du conjoint(e), deux choix capitaux

Les choix du métier, de la carrière et du conjoint sont déterminant pour réussir sa vie. Parce ce que ces choix vous suivent toute votre vie.

Malheureusement avec le chômage endémique et les passions des premiers amours, de nombreuses personnes font, dans ces deux domaines capitaux pour la réussite, des choix hâtifs et non avisés. Ils s'engagent sans vraiment savoir dans quel bateau ils s'embarquent. Et au milieu de l'océan, il leur arrive de vouloir revenir en arrière. Ce qui ne se fait pas sans frais, sans blessures pour soi-même, pour le partenaire et surtout pour ce qui concerne les couples, pour les enfants.

Donc pour réussir sa carrière ou son couple, il y a un minimum de connaissances à acquérir avant de s'engager.

Objectif général

Le séminaire dote les participants de compétences leur permettant :

- de choisir de manière avisée leurs carrières, leurs domaines d'affirmation de soi, de réussite ;
- de choisir de manière avisée leurs conjoint(e)s et de fonder des socles solides pour leurs couples.

Objectifs spécifiques

SPJ1. Bien choisir son métier/carrière

1.1 Découvrir les critères qu'utilisent ceux qui réussissent pour choisir leur carrière/métier.
1.2 Découvrir son potentiel quasi-illimité de réussite ;
1.3 Acquérir une attitude de réussite ;
1.4 Rédiger un projet de vie.

SPJ2 Bien choisir son/sa conjoint(e)

2.1 Comprendre l'amour
2.2 Transformer une relation passionnée en relation « contenant de la réflexion » ;
2.3 Prendre en compte les différences homme/femmes dans la communication.
2.4 Donner à l'autre l'amour qu'il(elle) aspire à recevoir

Public cible

Le séminaire s'adresse aux jeunes qui s'interrogent sur leur avenir, à tous ceux qui veulent réussir leur vies professionnelles (mener une carrière intéressante, changer de travail…), leurs vies affectives (avoir une relation amoureuse satisfaisante, revivre après une déception…) ou re-dynamiser leurs couples ; en particulier ceux/celles des classes de Troisième et de Terminale des lycées et collèges.

10 raisons pour se former à la vie à deux et/ou en famille

1.Tous les êtres vivants souhaitent que quelqu'un les aime, que quelqu'un puisse leur apporter amour, confiance et réconfort. L'on recoure à des philtres, des envoûtements, des formules maléfiques, des détournements, des trahisons, des suicides, des meurtres, des guerres, etc. tout cela pour conquérir ou rencontrer un être aimé.

2. Le couple/famille est, pour la plupart des êtres humains, la principale source de joie, de sécurité, d'appartenance et de stabilité affective ;

3. Mais elle peut aussi être une source de drames et de malheurs ;

4. Quand ça ne va pas à la maison, ça va rarement au travail ;

5. Le foyer c'est là où on donne un bon (ou un mauvais) départ à ses enfants.

6. Le sexe est un sujet souvent tabou ;

7. Les réponses à nos questions sur la vie, et surtout la vie à deux, nous viennent souvent des copains, de la rue et des médias... alors que des résultats de recherches scientifiques permettent aujourd'hui de mieux se comprendre, de réduire les tensions et de renforcer l'amour ;

8. La surinformation sur l'amour et le couple finit par dérouter.

9. Chaque année, des millions de couples unissent leurs destins puis se séparent parce qu'ils ont perdu cet amour en chemin ;

10. « Selon des études statistiques, beaucoup de gens avouent qu'ils maîtrisent mieux leur travail que leur vie familiale, qu'ils ont davantage de succès au bureau qu'à la maison. Pour eux, le foyer devient le lieu où l'on se sent le plus en échec et non un havre confortable et séduisant »

Objectif général

Trouver l'amour de sa vie ; maintenir ou rallumer la flamme dans votre couple ; améliorer la communication dans le couple en tenant compte des différences physiologiques, psychologiques et comportementales homme/femme

Objectifs spécifiques

- Bien choisir son/sa conjoint(e)
- Prendre conscience des différences et dissimilitudes entre hommes et femmes pour garder l'amour, échapper à l'habitude, à la sclérose, à la morosité ;
- Aider l'autre à comprendre vos besoins
- Donner à l'autre l'amour qu'il(elle) aspire à recevoir
- Bien communiquer en couple
- Rebondir après une déception ;
- Soigner ses blessures du passé et retrouver le goût à l'amour

SPT : Gestion efficace du temps et des priorités

Vous êtes submergé par les tâches à accomplir. Vous éprouvez des difficultés à concilier votre vie privée et vos obligations professionnelles, à gérer vos priorités ou à tenir des délais. Ne dites plus « je n'ai pas eu le temps ».

Objectif général

Ce cours vous permettra d'acquérir des compétences en gestion du temps et des priorités, d'accroitre votre efficacité personnelle afin d'atteindre de meilleurs résultats, rehausser votre qualité de vie et mener une vie plus équilibrée.

Objectifs spécifiques

- Adopter de nouvelles habitudes pour gagner 2 heures ou plus par jour
- Consacrer plus de temps de réflexion et d'action aux choses importantes dans sa vie et aux êtres qui vous sont chers ;
- Développer ses capacités à gérer des demandes multiples dans son environnement professionnel, familial et communautaire ;
- Se libérer du stress et améliorer sa qualité de vie au travail, en famille et dans la communauté.

Projet de programme

Introduction : Time is money : gagnez un mois ou plus par an

1. Utilisez-vous efficacement votre temps ?
2. Les habitudes grosses consommatrices de temps
3. Fixer des objectifs et déterminer les priorités : plan d'actions (Year planner) et plannings journaliers (l'éphéméride)
4. Concentrer ses pensées sur ses objectifs et priorités
5. Vaincre la tendance à remettre au lendemain (la procrastination)
6. Classer efficacement (au bureau/atelier, à la maisonet dans l'ordinateur)
7. Déléguer efficacement
8. Domestiquer les téléphones (fixe et portable)
9. Tirer un meilleur parti des TIC (ordinateurs, logiciels,e-mails, Internet, Intranet web…)
10. Organiser des réunions productives, courtes et intéressantes
11. Gestion efficiente des événements familiaux et sociaux
12. Attention au stress

Evaluation et clôture

PPP : Prise de parole en public (PPP)
(préparation et mise en situation)

Entre deux candidats malheureux au poste de chef de service d'une grande entreprise de la place:

- **Paul** : Si Michel a obtenu le poste de Chef de service, ce n'est pas parce qu'il était plus compétent que nous ; mais c'est parce que, lorsque chaque postulant a pris la parole, son discours était le plus convaincant et le plus attrayant.
- **Issa** : Et du coup il a ravi, à tous les prétendants, la ravissante stagiaire.

« Que ce soit en entreprise, en politique ou dans la vie associative, les femmes et les hommes qui gravissent rapidement les échelons sont celles/ceux capables, devant n'importe quel interlocuteur et n'importe quel auditoire, de se lever et de s'exprimer dans un style convaincant, assuré et concis ». La vie en société nous amène très souvent à prendre la parole en public...Mais « ce qui paraît si facile dans la vie de tous les jours devient soudain un acte éprouvant dès qu'il s'agit de parler face à un auditoire, pendant un entretien ou au cours d'une réunion ». Parfois nous sentons un nœud à l'estomac, une accélération du rythme cardiaque, un essoufflement, des tremblements, un bégaiement, un débit accéléré, la voix qui ne porte pas, qui ne sort pas, la bouche sèche, les mains moites…

Cette formation aidera tous ceux qui rencontrent une ou plusieurs de ces difficultés lors de leurs prises de parole en public (PPP), à les surmonter et à s'exprimer avec assurance et dans un style attrayant et convaincant en toute circonstance et devant n'importe quel interlocuteur et n'importe quel public.

Objectif général

S'exprimer en public dans un style convaincant, assuré et concis, à travers une bonne préparation et une plus grande confiance en soi.

Objectifs spécifiques

- Concevoir et préparer des prises de parole et discours convaincants et attrayants
- Susciter un intérêt et une interaction soutenus de l'auditoire tout au long de son intervention
- Surmonter le trac et utiliser efficacement la communication verbale et non-verbale pour animer le discours
- Gérer efficacement la séance des questions/réponses et les conflits éventuels avec l'auditoire
- Accroître ses compétences en PPP en pratiquant

Projet de programme

1 : La vie en société nous amène souvent à prendre la parole en public ;
2 : Une PPP se prépare : la phase de réflexion (préparation psychologique) ;
3 : Une PPP se prépare : la construction du discours ;
4: Communications verbale, para-verbale et non-verbale : les styles Sankara et Obama ;
5: Exercices de mise en situation : A vous de jouer (Chaque participant intervient sur un sujet imposé ou de son choix, pendant 10 minutes) .

N.B La formation est pratique du début à la fin

Ce1 : création d'entreprises: de l'idée au projet

Thème: Réaliser le rêve américain (réussir à partir de peu)

Avec la crise de l'emploi, la précarisation des emplois existant bien de jeunes veulent s'installer à leurs propres comptes. Il en est de même pour certains salariés et retraités, certes pour diverses raisons.

Selon **Versi Anver** « pour être un grand sportif, un grand artiste ou un grand écrivain, il faut des talents spéciaux. Ce n'est pas le cas pour les affaires. Aucun talent spécial n'est requis - et c'est la raison pour laquelle il existe tant d'entreprises différentes et tant de types différents d'hommes ou de femmes d'affaire. »

Cependant un minimum de compétences est nécessaire pour monter un projet, trouver le financement, installer et gérer efficacement une micro, une petite et une moyenne entreprise/ industrie. Le cours est donné en deux modules.

Le Module 1 vise l'acquisition de l'esprit d'entreprise, de l'intelligence financière et des compétences pour monter un projet de création d'entreprise. Le Module 2 assistera les participants dans la recherche du financement, le marketing, la préparation et l'installation de leur entreprise/industrie. Enfin les participants acquerront les rudiments nécessaires pour gérer efficacement une PME/PMI.

Entre les deux modules les participants conduiront leurs études de marché et formaliseront leurs projets. Chaque participant sort de la formation avec un projet clé-en-main.

Objectif général

Monter, financer, installer et gérer une MPME/MPMI

Objectif spécifique 1

Acquérir l'esprit d'entreprise, l'intelligence financière et monter un projet de création d'entreprise

- Identifier des idées et déceler des opportunités porteuses
- Vérifier la faisabilité et la rentabilité d'une idée
- Rédiger un projet de création d'une entreprise
- Transformer une entreprise informelle en une entreprise du secteur structuré

Programme

Introduction : Epanouissement personnel et bénéfice collectif ;

1. L'étoffe des entrepreneurs
1.1 Les organisations, l'entreprise, les MPME/MPMI
1.2. L'intelligence financière
1.3. Entreprendre et prise de risques
1.4. Qualités d'un entrepreneur

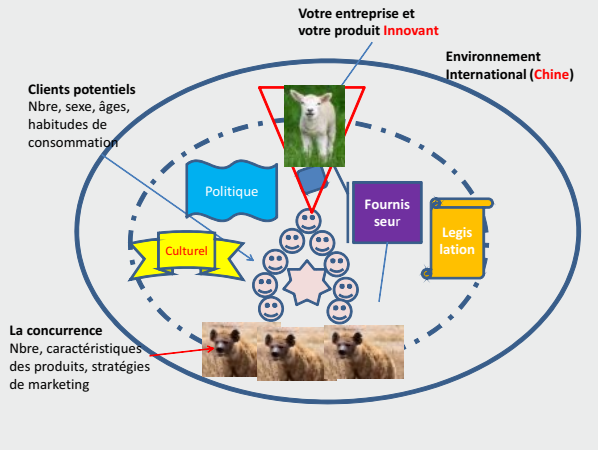
2. De l'idée au projet
2.1 Changements et opportunités
2.2 Les besoins humains
2.3 Les secteurs porteurs au Burkina
2.4 Innovation et créativité

3. L'étude de marché
3.1 Clientèle potentielle, concurrence ; alliés et partenaires potentiels, l'environnement…)
3.2 Analyse des informations et stratégie :
3.3 Mentoring et coaching
Canevas pour la rédaction d'un projet

Objectif spécifique 2 :

Réunir le financement, préparer, installer et gérer une PME/PMI

- Découvrir son potentiel quasi-illimité de réussite (utiliser son pouvoir de création et la loi de l'attraction)
- Evaluer les besoins financiers, matériels et humains
- Réunir les ressources humaines, financières et matérielles
- Préparer et installer une entreprise
- Gérer une PME/PMI



Programme

Introduction : Point sur l'étude de marché et la rédaction des projets

1. Votre potentiel de réussite quasi-illimité
1.1Techniques de résolution des problèmes
1.2 Cerveau conscient et pouvoir de création,
1.3 Subconscient et loi de l'attraction

2. Prévisions financières/outils de gestion
2.1 Plans de financement
2.2 Actifs et passifs
2.3 Besoins en liquidité

3. Stratégie et sources de financement
3.1 Ressources personnelles et apports des associés
3.2 Financements extérieurs (business plan, les structures d'appui, les banques)

4. Installation de l'entreprise
4.1Stratégie marketing et commerciale
4.2 Quel statut juridique ?
4.3 Démarches administratives, juridiques, fiscales, sociales et patrimoniales

5. Gestion d'une MPME/PMI
5.1 Gestion administrative et du personnel
5.2 Gestion du matériel
5.3 Gestion financière et comptable

Conclusion: Présentation et défense des projets

ToT1 : Formation des formateurs (40 heures en salle)

Les organisations, particulièrement les entreprises ont besoin de formateurs internes compétents sur lesquels elles peuvent compter pour former les travailleurs, les nouveaux et les juniors. L'expertise technique à elle seule ne rend pas formateur. Il est donc indispensable que chaque senior et formateur acquière les bases pédagogiques nécessaires pour pouvoir former. Il doit pouvoir faire la différence entre enseignement et formation, préparer ses actions de formation de manière méthodique, animer ce qu'il a préparé, gérer les différents supports, être à l'aise avec son groupe.

Ce cours peut vous intéresser si :
- vous avez l'ambition de devenir formateur d'adultes dans un domaine spécifique donné ;
- vous voulez partager vos connaissances et vos expériences avec d'autres dans un domaine spécifique donné ;
- vous êtes responsable à la formation dans votre entreprise ou votre association ;
- vous voulez devenir formateur à Ecovie ;
- vous êtes un travailleur senior et vos supérieurs veulent vous confier l'encadrement de stagiaires ;
- vous voulez approfondir et affiner vos connaissances et compétences de formateur ;
- vous aspirez au leadership.

Objectif général de la première session

Préparer, animer et évaluer une session de formation à l'attention d'adultes ; devenir instructeur dans son domaine de compétences.

Objectifs spécifiques

- Formuler des buts et des objectifs (généraux, spécifiques et pédagogique) de formation ;
- Maîtriser les méthodes, techniques et aides de formation participative afin de préparer et réussir une intervention lors d'une séance de formation;
- Transmettre des compétences à des apprentis, des nouveaux agents (juniors) de votre service ;
- Organiser, animer et évaluer une session de formation.

Programme

1. Principes de base de la formation des adultes
2. Buts et objectifs de formation;
3. Méthodes passives et méthodes actives de formation ;
4. L'exposé introductif, la discussion dirigée, la synthèse et l'étude individuelle ;
5. L'atelier et la discussion en groupes ;
6. L'étude de cas ;
7. Le brainstorming ;
8. La simulation et le jeu de rôle ;
9. Les aides auditives, visuelles et audiovisuelles ;
10. Préparation et présentation PowerPoint;
11. Préparation, direction et évaluation d'une session de formation ;
12. Mise en situation (intervention des participants)
13. Perspectives, évaluation, remise des attestations et clôture.

ToT2 : Ingénierie de la formation

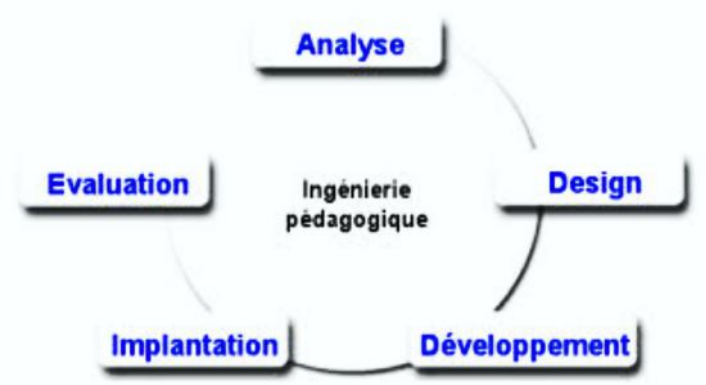
Ce cours est le niveau 2 du précédent (40 heures en salle + exercices et recherches).

Objectif général

Concevoir/élaborer, mettre en œuvre et évaluer un plan de formation pour répondre aux besoins en compétences d'une équipe, d'une organisation (entreprise, ONG, parti politique, syndicat...).

Objectifs spécifiques

1- Clarifier les concepts et comprendre l'importance de la formation/éducation dans la performance des organisations.
2. Faire un diagnostic des besoins de compétences et des besoins en formation
3. Concevoir un curriculum et des modules pour répondre aux besoins en formation ;
4. Elaborer un programme (annuel) de formation ;



Programme

1. Les besoins de formation
1.1 Définition et importance de la formation (et concepts voisins)
1.2 Contexte de l'organisation et besoins en compétences ;
1.3 Audit des compétences disponibles ;
1.4 Les besoins en matière de formation ;
1.5 Contenu du document Plan de formation (y compris les étapes) ;
1.6 Les parties prenantes d'un plan de formation.

2. Ingénierie pédagogique (Voir ToT1)
2.1 La politique de formation.
2.2 Concevoir des outils de formation
2.3 La formation en ligne (e-learning)

3. La mise en œuvre et l'évaluation
3.1 Elaboration/planification du programme et du budget de formation
3.2 Communication sur le programme et conciliation périodes de formations et avancements des projets;
3.3 Termes de références et sélection des formateurs ;
3.4 Préparation d'une session de formation ;
3.5 Rôle et responsabilités du Directeur du séminaire ;
3.6 Evaluation d'une session de formation ;
3.7 Evaluation d'un Programme et d'un plan de formation ;
Préparation et présentations des projets de plan de formation des participants
Evaluation de l'atelier

V. Management des organisations

(pour renforcer votre efficacité managériale et organisationnelle)

Construire et animer une équipe performante

Prévention et gestion des conflits du travail

Le management efficace d'une association

Les techniques de mobilisation et de recrutement (associations et syndicats)

Techniques de plaidoyer, de lobbying et de campagne stratégique

TW : Construire et animer une équipe performante

Notre vie professionnelle mais aussi communautaire et familiale nous amène très souvent à travailler dans une équipe, soit comme simple membre, soit comme dirigeant. Cette équipe peut être structurée et permanente pour une certaine durée ou simplement ad 'hoc.

Du fait des personnalités différentes, parfois incompatibles, qu'on trouve dans une équipe, le travail d'équipe peut être une aventure exaltante ; mais elle peut aussi se révéler frustrante. Dès lors des connaissances sur la dynamique qui se développe dans un groupe sont utiles pour s'intégrer harmonieusement et surtout pour en devenir l'animateur principal, le chef d'équipe.

En effet des études ont montré que le succès d'une équipe dépend à 80% des facteurs humains.

Objectif général

Les participants à notre cours sur le Team building acquerront les compétences nécessaires pour construire et animer une équipe performante.

Objectifs spécifiques

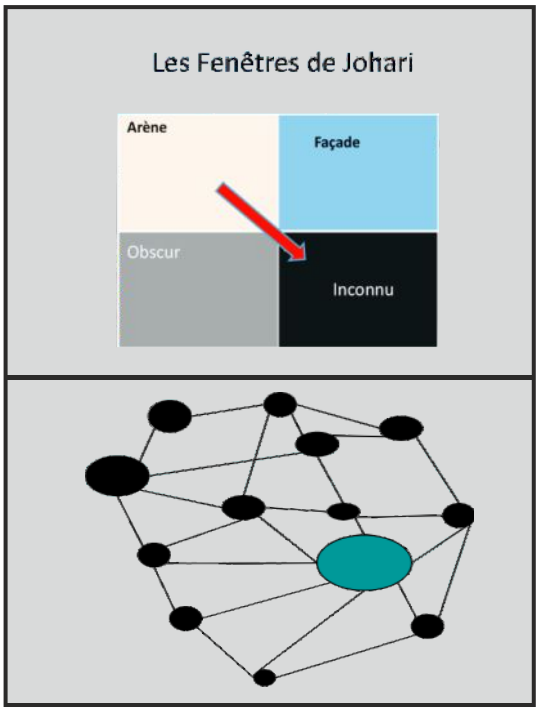
En particulier ils seront capables de :

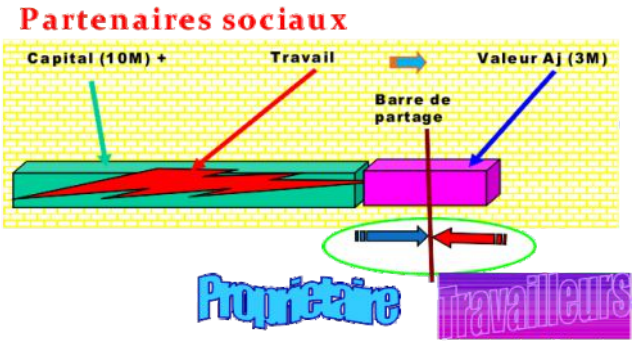
- Maîtriser le concept de travail en équipe et son importance dans la gestion des organisations ;
- Développer la solidarité, créer et renforcer la dynamique d'équipe ;
- Mobiliser les membres de manière qu'ils s'investissent avec plus de motivation et d'enthousiasme dans la réalisation d'une vision
- Les organiser afin qu'ils jouent en synergie leurs partitions ;
- Les motiver qu'ils donnent chacun, le meilleur de lui-même.

Un accent particulier est mis sur la conciliation des personnalités et la cohésion de l'équipe.

Programme

1. Du groupe à l'équipe
1.1 Les organisations ;
1.2 L'équipe ;
1.3 Quelles conditions de succès ?)
2. La convergence synergique des compétences
2.1 Un but motivant, clair et accepté;
2.2 L'organisation et la planification ;
2.3 Techniques de résolution des problèmes ;
2.3 Des réunions productives, courtes et intéressantes
2.4 Prise de décisions démocratiques
3. La conciliation des personnalités
3.1 L'esprit d'équipe;
3.2 L'importance de la communication
4. La coordination de l'équipe
4.1 Le chef d'équipe : un meneur (Notion de leadership)
4.2 Le chef d'équipe : un motivateur
4.3 « Détendre de temps en temps l'arc».



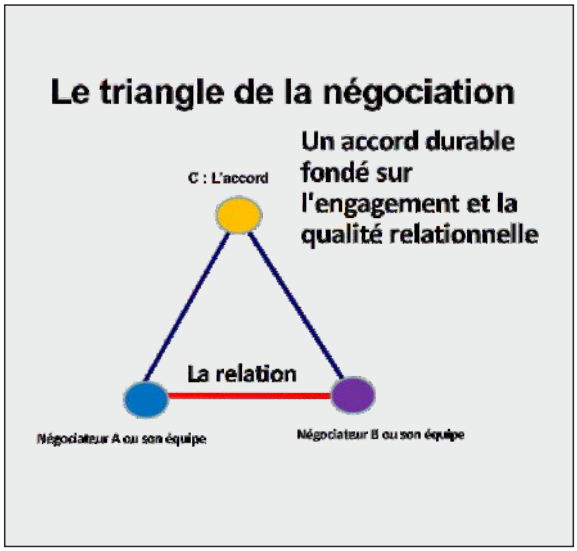


Les conflits entre propriétaires d'entreprises et leurs représentants d'une part et salariés et leurs représentants d'autre part, sont quasi inévitables du fait des intérêts parfois divergents, des personnalités et des valeurs différentes ou simplement de déficit de communication. Et les conflits peuvent sérieusement affecter le climat social, la performance, la productivité, les finances et l'image de l'entreprise.

Un management démocratique (participatif) et axé sur les principes justes et une communication interne efficace peuvent prévenir ou désamorcer la plupart des conflits en entreprise. Cependant même dans un tel climat quelques-uns peuvent éclater.
Dès lors il est important que les partenaires sociaux, les managers en particulier, en maîtrisent le concept et renforcent leurs compétences:
- en détection à temps et élimination des sources de tensions et de conflits et
- en résolution des conflits par les méthodes coopératives.

Objectif général

Améliorer la motivation, l'enthousiasme et la performance dans l'entreprise par la prévention, la détection précoce et l'élimination des sources de tensions et de conflits sociaux et leurs résolutions par les méthodes coopératives.



Objectifs spécifiques

- Maîtriser le concept de conflits du travail et leurs conséquences sur le climat social, la performance, la productivité, les finances et l'image de l'entreprise ;
- Comprendre l'origine et les mécanismes des conflits sociaux et anticiper leur résolution;
- Mettre en place des structures démocratiques de gouvernance et des procédures de communication interne qui instaurent un climat de confiance, de respect mutuel et de partenariat gagnant/gagnant
- Maitriser les moyens et mécanismes pour gérer un conflit ouvert et particulièrement une grève ;
- Maitriser le processus de résolution des différends du travail au sein et au delà de l'entreprise ;
- Maîtriser les processus de négociation et élaborer des stratégies et des tactiques gagnant/gagnant ;
- Maitriser les principes de base de la médiation ;
- Evaluer et exploiter un conflit.

Dans le volet prévention, un accent particulier sera mis sur le management démocratique d'une organisation et la communication interne. La procédure de résolution des conflits commençant par la négociation et se terminant par ce moyen (même si elle peut passer par les étapes de médiation, d'arbitrage, de grève et lock-out) une grande partie de la formation sera consacrée aux techniques de négociation.

" Il faut trouver le bon dosage entre l'équité et l'efficacité. Trop d'inégalités sociales créent de grands drames humains, mais trop de droits acquis pervertissent le système " **Peter Praet, chef économiste de la Générale de Banque.**

DEL : Le délégué du personnel dans un contexte de management participatif

Justification

En Afrique francophone, la mise en place de délégués du personnel est obligatoire dans tout établissement comptant au moins 11 salariés. Les délégués du personnel sont des travailleurs ayant reçu la confiance de leurs collègues. Ils sont généralement de bonne foi et ne demandent qu'à bien servir leurs mandants et leurs entreprises. Mais très souvent ils ignorent leur statut et les rôles qu'ils sont appelés à jouer pendant leurs mandats.

L'ignorance de ces rôles, leur sous-estimation ou leur surestimation peuvent être sources de conflits entre les dirigeants des entreprises et les représentants de leurs salariés. Ceci, du fait des intérêts parfois divergents, des personnalités et des valeurs différentes ou simplement de déficit de communication. Et les conflits peuvent sérieusement affecter le climat social, la performance, la productivité, les finances et l'image de l'entreprise.

C'est sans doute pourquoi certaines législations obligent les employeurs à former leurs délégués du personnel. Car, même pour les délégués ayant acquis certaine expérience lors de mandats passés, le droit du travail évolue constamment et une mise à jour des connaissances s'avère utile.

Objectif général

Les participants maîtrisent les rôles et les aspects juridiques et pratiques du mandat de délégué du personnel et deviennent des forces de proposition pour un management efficace de l'entreprise.

DP et DS de la régie d'assistance en escale (RAE) du Niger, Mai 2016 à Ouaga

Projet de programme

1. L'entreprise : cadre de naissance et d'évolution du syndicat
2. Notions de management participatif et de participation des travailleurs
3. Le syndicat et le délégué du personnel (DP) : Réclamations, revendications, Normes du travail
4. Rôle, fonctions, mandat, ressources et la protection du DP
5. Principes fondamentaux d'une communication efficace
6. La tenue du registre des réclamations
7. Techniques de résolution de problèmes
8. Bien preparer et réussir ses prises de parole en public

   Visite educative d'une entreprise et échanges avec les DP
9. Des réunions efficaces : productives, courtes et intéressantes
10. Techniques de négociations collectives
11. Délégué du personnel et inspection du travail

SPA : Management efficace d'une association

Dans tous les pays africains, le phénomène associatif prend de l'ampleur à tel point que l'on parle de **révolution associative**. Ceci se manifeste notamment par le nombre croissant de nouvelles initiatives. Mais si tous les gens élus aux instances et organes dirigeant des associations et des ONGs l'ont été de par leurs qualités humaines, leur bonne volonté et leur enthousiasme parfois débordant, ils n'ont pas toujours les compétences pour gérer démocratiquement une organisation, pour mobiliser les membres et accroitre leur participation à la vie de l'association.

C'est sans doute pourquoi les experts recommandent que toute nouvelle équipe qui prend la direction d'une organisation commence d'abord par se retrouver au cours d'un atelier pour s'entendre sur :

- la cible ou les cibles (buts et objectifs à atteindre)
- Les procédures, les tâches à opérationnaliser et les moyens, ressources et outils à mettre en œuvre;
- la coordination des efforts de chacun des organes et des membres.

Objectif général

Acquérir des compétences (des savoirs, savoir-faire et savoir-être) pour mobiliser les membres, les organiser et les motiver de manière à atteindre des résultats qui répondent vraiment à leurs préoccupations et aspirations et les amènent à être fiers de leurs associations et de ses dirigeants.

Objectifs spécifiques

- Se familiariser avec les principes de base qui sous-tendent une organisation démocratique, qu'elle soit économique, politique ou sociale ;
- Comprendre les rôles des membres, ceux de la direction exécutive et du secrétariat et acquérir des connaissances, techniques et attitudes idoines pour impliquer les membres ;
- Acquérir des connaissances et techniques en analyse et résolution de problème ;
- Acquérir des connaissances et techniques pour préparer, diriger et évaluer une réunion;
- Acquérir des connaissances et techniques pour prendre démocratiquement une décision. ;
- Elaborer un programme d'activités et un plan de travail.

Programme

1. Les principes de base d'un fonctionnement efficient des associations
2. Le concept de développement durable
3. Structure démocratique d'une organisation
4. Le rôle des membres
5. Les rôles de la direction exécutive et du secrétariat
6. Techniques de résolutions de problèmes
7. Réunions et Prise de décisions démocratique
8. Le programme d'activités, le plan de travailet le budget (notions de gestion financière)

ORG : Techniques de mobilisation et de recrutement

Justification

Une organisation n'est forte, efficace et efficiente que si ses membres participent activement à ses activités, particulièrement les organisations des domaines politiques et sociales comme les partis politiques, les associations, les syndicats.
Quelle que soit les forces ou les faiblesses d'une organisation elle peut et doit toujours accroître le niveau de la participation et de l'engagement de ses membres, en accroissant les effectifs par de nouveaux recrutements, puis en accroissant la mobilisation et la motivation individuelle et collective des membres.
Avec la crise du militantisme et face à des membres dont le moral est au talon, séduire de nouveaux membres, retenir et galvaniser les anciens devient une question de survie de l'organisation.

Ce cours vous permettra d'acquérir des compétences en recrutement, en mobilisation et en motivation afin de grossir les effectifs et les recettes provenant des cotisations et d'accroitre les taux de participation des membres aux activités de l'organisation

Objectifs

- Distinguer **recruter** et **organise**r et expliquer la nécessité de recruter et de mobiliser permanemment
- Elaborer et planifier une stratégie et des tactiques de recrutement
- Définir un indicateur de mobilisation (benchmarking)
- Se fixer des objectifs de recrutement
- Cartographier (Mapping) les lieux
- Créer des réseaux et des comités d'organisation
- Auditer les risques
- Former les responsables des comités
- Identifier les leviers de motivation à travers les aspirations et préoccupations des membres

Justification

Les moyens d'actions traditionnels des organisations du domaine social sont surtout le plaidoyer et le lobbying. Ces moyens présentent de plus en plus des limites. De sorte que ces organisations font de plus en plus recours à la campagne stratégique, un nouveau concept utilisé aussi en marketing, peu maitrisé dans le domaine social (francophone) mais qui offre plus de résultats.

Objectifs

Les participants, à travers cette formation, acquièrent les compétences nécessaires pour concevoir, mettre en œuvre et évaluer un plaidoyer, un lobbying et une campagne stratégique

- Distinguer plaidoyer, lobbying et campagne stratégique
- Identifier et prioriser les préoccupations et aspirations des membres
- Analyser des forces et faiblesses de l'organisation
- Identifier des cibles et des alliés
- Concevoir une stratégie et des tactiques de plaidoyer, lobbying et campagne stratégique
- Mettre en œuvre et évaluer une stratégie plaidoyer, lobbying et campagne stratégique

Nos personnes ressources (ont appris sur le terrain et à l'école de vie

Nos facilitateurs et nos personnes ressources extérieures sont des gens qui ont de l'expérience qu'ils ont acquise dans la vie réelle. Ils sont identifiés (y compris parmi les retraités) et perfectionnés aux méthodes actives et participatives de formation. Ils se réfèrent aux connaissances scientifiques actuelles, à des thèses et stratégies, de préceptes, des « recettes éprouvées » que nous ont léguées les civilisations africaines, orientales et occidentales, les lois universelles et pérennes.

Un prédicateur monta un jour sur une chaire et demanda aux auditeurs s'ils savaient de quoi il voulait leur parler. Ayant reçu une réponse négative, il déclara que, ne voyant pas d'utilité à son discours, il allait partir. Ce qu'il fit.

Une deuxième fois, il posa la même question et, la réponse étant affirmative, il répliqua que le sermon était alors parfaitement inutile.

Mais la troisième fois, les auditeurs s'étaient bien préparés à la question habituelle. Ils répondirent en effet : "Certains de nous le savent, mais d'autres non !".

Mais ils s'entendirent répliquer. "Parfait, que ceux qui le savent le disent à ceux qui ne le savent pas !
Maximes de Lin Yutang

Nos experts sont donc les participants eux-mêmes, ceux qui cherchent à se former, évoluer et contribuer, mais aussi ceux qui ont quelque chose à leur apporter ; en tant que détenteurs de connaissance, d'expériences et surtout de potentiel pour découvrir leurs propres approches et vérités et ce dont ils ont besoin pour résoudre les problèmes qu'ils rencontrent et progresser vers l'atteinte de leurs buts.

Notre formateur principal et cofondateur **Nazi Félix KABORE** est un consultant/formateur international en management des organisations (notamment des organisations de la société civile). Il a occupé différentes fonctions de management et de leadership dans son pays puis au niveau africain (ASECNA (Chef CA, aéroport de Bobo), PADEP, International Transport workers' Federation, ITF , www.itfglobal.org.uk). Il est formateur de formateurs depuis 1993 (Centre International de Formation du BIT, Turin, Italie www.itcilo.it).

Mais il a surtout acquis une solide expérience en matière de formation des adultes au cours de plus de 150 colloques et séminaires (en moyenne 2 par semaine à partir de Novembre 1999) dans plus de 50 pays sur tous les continents. Il a appris à l'école de la vie. En plus de l'étude des grands classiques en développement personnel, leadership et couple, il a beaucoup appris lors de ses nombreuses rencontres et négociations avec les Ministres en charge du transport de la CEDEAO et de l'Afrique Francophone, avec les managers de grandes entreprises comme l'ASECNA, les Directions des marines marchandes du Benin, du Congo Brazza, les Directions des ports autonomes d'Abidjan, de Lomé, de Mombassa, et aussi avec des personnalités comme le Directeur Europe de Hewlett et Packard (HP) et l'ambassadrice de l'Argentine en Grande Bretagne. Il est auteur de plusieurs publications dont les 5 livres de la série « Y a-t-il un pilote dans l'avion ? » coéditée par les Editions Jouvence en Suisse (www.editions-jouvence.com), « Réaliser le rêve américain » et « Gouyaks chauds ».

En plus des cours de Développement intégral de la personne, le Leadership et le Couple à Ecovie, Il assure depuis 2012 le cours sur Leadership et Communication pour les étudiants en Master 2 de l'Institut des Sciences de l'Entreprise et du Management, INSEM depuis 2012 et pour des cabinets comme Cabinet Salomon.

Les personnes ressources extérieures comprennent entre autre:

- **Dr Mamadou Jumeleve DAO**, sociologue, expert en facteur humain
- **Mr Jacques TERRAH**, expert (Toast master) en prise de parole en public
- **Mme Isabelle TAPSOBA** et M**r Siaka OUEDRAOGO**, experts en conception et gestion de projets, etc.
- **Mr Christian DESLANDES** ancien GRH à air France

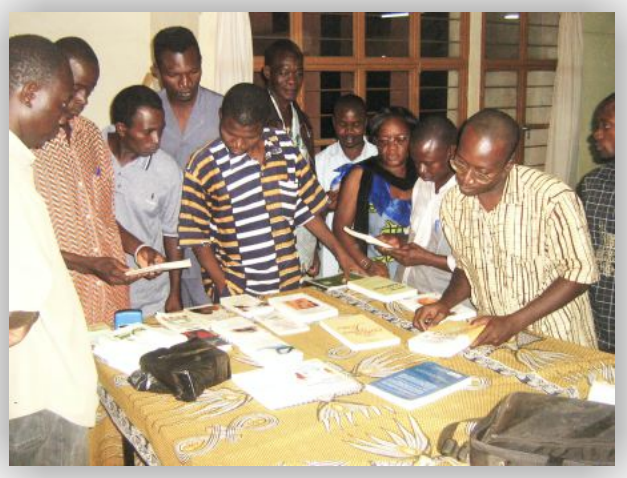
Autres services offerts

Ecovie offre aussi les services suivants :

Ecoute et accompagnement

Ecoute/accompagnement pour problèmes personnels, interpersonnels (couples) et collectifs (problèmes avec l'employeur ou l'employé) (sur RDV).

Livres



Prêt et vente des livres qui font référence dans les domaines du développement personnel, le leadership, le couple/famille… (Best-sellers américains), surtout ceux de son partenaire, Les Editions Jouvence (Suisse). Voir liste détaillée des livres disponibles sur www.ecoviebf.org

Location de salle et matériel didactique

Location de salle de réunion/cours climatisée de 30 places avec vidéo projecteur, sonorisation, tableau blanc, etc.

Pour toute information complémentaire par rapport à cette offre et à Ecovie, contactez-nous Derrière la Pharmacie de Dapoya, Immeuble Cave de l'amitié Radio Salankoloto, ou à ecoviebf@fasonet.bf ou visitez notre site www.ecoviebf.org