



# GROUPE 2NF

Formation • Business & Consulting • Immobilier

## RAPPORT GLOBAL DE FORMATION

### Management de Projet et Leadership

Programme de renforcement des capacités managériales destiné aux officiers militaires

Organisation	2NF Formation / ARSM
Lieu	Centre ARSM, Dakar — Sénégal
Période	22 Avril – 06 Mai 2026 (10 jours)
Participants	28 officiers (en transition vers la vie civile)
Superviseure	Mme Ndèye Ndjira FAYE — Directrice Générale Groupe 2NF
Date du rapport	07 Mai 2026

Dakar & Rufisque, Sénégal — Mai 2026

*Document institutionnel*



## SOMMAIRE

<b>Sommaire</b>	<b>2</b>
<b>1. Introduction</b>	<b>3</b>
<b>2. Contexte et Justification de la Formation</b>	<b>3</b>
<b>3. Objectifs de la Formation</b>	<b>4</b>
<b>4. Profil des Participants</b>	<b>5</b>
<b>5. Programme et Déroulement de la Formation</b>	<b>6</b>
<b>6. Méthodologie Pédagogique</b>	<b>8</b>
<b>7. Système d'Évaluation Mis en Œuvre</b>	<b>9</b>
<b>8. Résultats des Évaluations Journalières</b>	<b>10</b>
<b>9. Résultats Détaillés des Évaluations Individuelles</b>	<b>12</b>
<b>10. Synthèse des Compétences Développées</b>	<b>14</b>
<b>11. Analyse Statistique Globale</b>	<b>15</b>
<b>12. Points Forts Identifiés</b>	<b>16</b>
<b>13. Points d'Amélioration et Difficultés</b>	<b>17</b>
<b>14. Recommandations Stratégiques</b>	<b>18</b>
<b>15. Conclusion</b>	<b>19</b>
<b>16. Annexes</b>	<b>20</b>



## 1. INTRODUCTION

Le présent rapport global de formation rend compte de manière exhaustive du déroulement, des résultats et des enseignements tirés de la session de renforcement de capacités intitulée « Management de Projet et Leadership », organisée conjointement par 2NF Formation, filiale du Groupe 2NF, et l'Agence pour la Réinsertion Sociale des Militaires (ARSM).

Cette formation s'inscrit dans la mission stratégique de l'ARSM consistant à accompagner les militaires sénégalais dans leur transition vers la vie civile, en leur offrant les compétences managériales, stratégiques et entrepreneuriales nécessaires pour réussir leur reconversion et contribuer activement au développement économique du pays.

Pendant dix journées intensives, du 22 avril au 06 mai 2026, vingt-huit (28) officiers issus de divers corps techniques et administratifs ont bénéficié d'un programme structuré, animé par un panel de formateurs experts, chacun reconnu pour sa maîtrise dans son domaine d'intervention. Le présent document présente l'intégralité du processus pédagogique, les résultats des évaluations journalières et globales, ainsi que les recommandations issues de cette expérience formatrice.

## 2. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA FORMATION

### 2.1. Contexte institutionnel

Le Sénégal compte chaque année un nombre significatif d'officiers militaires arrivant en fin de carrière ou en instance de retraite. Forts d'une expertise opérationnelle, disciplinaire et organisationnelle remarquable, ces officiers représentent un capital humain stratégique pour l'économie nationale. Leur transition vers le secteur civil constitue cependant un défi qui nécessite un accompagnement structuré, à la fois sur le plan psychosocial et sur le plan technique.

L'Agence pour la Réinsertion Sociale des Militaires (ARSM), dans le cadre de sa mission de service public, a sollicité 2NF Formation pour concevoir et déployer un programme de formation intensif visant à transformer l'expertise militaire en compétences directement transférables aux fonctions de direction, de consultance et d'entrepreneuriat civil.

### 2.2. Justification stratégique

La présente session répond à plusieurs enjeux convergents :

- Valorisation du capital humain militaire : transformer les acquis disciplinaires et de leadership en compétences managériales mobilisables dans le secteur civil ;
- Renforcement de l'employabilité des officiers retraités, en leur offrant des outils méthodologiques modernes (gestion de projet, montage financier, communication stratégique) ;



- Promotion de l'entrepreneuriat parmi les anciens militaires, en leur donnant les moyens de concevoir et défendre des projets bancables ;
- Soutien à la dynamique nationale de développement, en injectant dans le tissu économique un vivier de cadres expérimentés, formés aux exigences du management contemporain.

La collaboration entre 2NF Formation et l'ARSM s'inscrit dans la durée et témoigne de la confiance réciproque entre les deux institutions, soucieuses d'apporter une réponse pertinente et structurée à la problématique de la reconversion militaire.

### 3. OBJECTIFS DE LA FORMATION

#### 3.1. Objectif général

Le programme vise à doter les officiers militaires sénégalais en transition des compétences managériales, techniques et stratégiques nécessaires pour réussir leur reconversion vers la vie civile, contribuer au pilotage de projets structurants et participer activement aux prises de décision pour le développement du pays.

#### 3.2. Objectifs spécifiques

##### Axe Leadership & Développement personnel

- Maîtriser les fondamentaux du leadership transformationnel et situationnel ;
- Développer la connaissance de soi à travers les tests de personnalité et les exercices de typologie ;
- Renforcer les compétences de communication interpersonnelle et de gestion d'équipe ;
- Cultiver l'intelligence émotionnelle et la posture de manager-coach.

##### Axe Technique & Méthodologique

- Acquérir les méthodologies éprouvées de gestion de projet (WBS, Gantt, suivi-évaluation) ;
- Maîtriser les outils numériques modernes (Gestion Électronique de Documents, Intelligence Artificielle appliquée) ;
- Développer une compétence solide en planification stratégique et gestion des risques ;
- Apprendre à structurer la communication avec les parties prenantes d'un projet.

##### Axe Stratégique & Entrepreneurial

- Élaborer des projets individuels ou collectifs bancables ;
- Maîtriser le montage financier et la défense de projet devant des partenaires institutionnels ou bailleurs ;
- Développer une vision stratégique du travail d'équipe et du pilotage organisationnel ;
- Acquérir les codes de la négociation et de la relation client/fournisseur dans le secteur civil.



## 4. PROFIL DES PARTICIPANTS

La cohorte 2026 réunit vingt-huit (28) officiers issus de structures partenaires diversifiées, principalement de l'ARSM, mais également de la Gendarmerie nationale et d'organismes affiliés tels qu'ARMET ACTION et METC. Tous les participants sont des hommes en fin de carrière militaire ou en instance de retraite, présentant un profil expérimenté et hautement opérationnel.

Indicateur	Valeur
Nombre total de participants	28 officiers
Hommes	28 (100 %)
Femmes	0
Tranche d'âge dominante	45 – 60 ans
Structures représentées	ARSM, Gendarmerie, ARMET ACTION, METC
Statut	Officiers retraités ou en instance de départ
Niveau d'études moyen	Bac à Bac+5 (selon le corps d'origine)
Expérience professionnelle moyenne	20 à 35 ans de service militaire

Cette diversité d'origine et d'expérience constitue un atout pédagogique majeur, dans la mesure où elle favorise les échanges croisés entre les corps, enrichit les études de cas et permet la construction de réseaux professionnels durables au sein du groupe.

## 5. PROGRAMME ET DÉROULEMENT DE LA FORMATION

La formation s'est déroulée sur dix (10) journées effectives, du 22 avril au 06 mai 2026, dans les locaux de l'ARSM à Dakar. Le programme a été structuré autour de sept modules thématiques, complétés par une sortie pédagogique, une journée de simulation/soutenance et une cérémonie de clôture officielle.

### 5.1. Calendrier détaillé

Jour	Date	Module / Activité	Formateur
Jour 1	22/04/2026	Module 1 — Transition & Développement personnel	M. Diery DIAGNE
Jour 2	23/04/2026	Module 2 — Fondamentaux du Management	Pr. Dr Maloume FALL



<b>Jour 3</b>	24/04/2026	Module 3 — Planification stratégique & gestion des risques	Pr. Dr Fethi SOUIDI
<b>Jour 4</b>	25/04/2026	Module 4 — Leadership & Gestion d'équipe	Pr. Dr Fethi SOUIDI
<b>Jour 5</b>	28/04/2026	Module 5 — Gestion des Ressources	Dr Ch. A. T. MBAYE
<b>Jour 6</b>	29/04/2026	Module 6 — Communication & Relations Clients-Fournisseurs	Dr Ch. A. T. MBAYE
<b>Jour 7</b>	30/04/2026	Sortie pédagogique (visite d'entreprise)	Équipe ARSM / Mme FAYE
<b>Jour 8</b>	02/05/2026	Module 7 — Montage de projet & finance inclusive	Pr. Dr Fethi SOUIDI
<b>Jour 9</b>	05/05/2026	Simulation & Soutenance des projets individuels/collectifs	Dr MBAYE / Pr. SOUIDI / Mme FAYE
<b>Jour 10</b>	06/05/2026	Cérémonie officielle de clôture & remise des attestations	Direction ARSM / 2NF Formation

## 5.2. Volume horaire

La formation a totalisé environ 70 heures de cours effectifs, soit en moyenne 7 heures par journée, structurées en sessions matinales théoriques et après-midis pratiques. À ce volume s'ajoutent les heures de travail personnel et de préparation des soutenances, estimées à 15 heures supplémentaires sur l'ensemble de la période.

## 6. MÉTHODOLOGIE PÉDAGOGIQUE

La conception pédagogique s'est appuyée sur une approche andragogique orientée compétences, combinant rigueur académique et ancrage opérationnel. Trois principes ont guidé l'animation des sessions :

### 6.1. Apprentissage actif et participatif

Chaque module a alterné des séquences de transmission théorique courtes (45 minutes maximum) avec des phases d'application immédiate sous forme d'exercices pratiques, d'études de cas et de simulations. Ce rythme permet aux participants de mettre en œuvre les concepts dès leur découverte, favorisant ainsi leur ancrage en mémoire à long terme.

### 6.2. Pédagogie par l'expérience

Les exercices proposés (cartes couleur, témoignages en duo, jeux de rôle, simulations de soutenance) ont mobilisé l'expérience militaire des participants comme matière première de l'apprentissage. Cette approche valorise les acquis tout en orientant leur transposition vers le contexte civil.



### 6.3. Évaluation continue et formative

Plutôt qu'une évaluation sommative en fin de cursus, le dispositif a privilégié une évaluation continue à travers une fiche d'évaluation individuelle remplie chaque jour pour chaque participant, permettant un suivi fin de la progression et un ajustement pédagogique en temps réel.

### 6.4. Outils et supports utilisés

- Supports de cours numériques distribués en début de chaque module ;
- Tableau interactif et vidéoprojecteur pour les démonstrations et présentations ;
- Fiches d'exercices imprimées pour les ateliers individuels et en sous-groupes ;
- Fiches d'évaluation individuelles standardisées (format optimisé ARSM | 2NF Formation) ;
- Outils numériques modernes : présentations interactives, démonstrations de logiciels de gestion.

## 7. SYSTÈME D'ÉVALUATION MIS EN ŒUVRE

Le dispositif d'évaluation, élaboré conjointement par 2NF Formation et l'ARSM, repose sur la « Fiche d'Évaluation Individuelle (Format Optimisé) » remplie par les formateurs pour chaque apprenant à la fin de chaque journée. Cette fiche, conçue pour être à la fois rapide à renseigner et suffisamment fine pour permettre un suivi qualitatif rigoureux, comprend trois sections complémentaires.

### 7.1. Section 1 — Participation et Acquis (échelle à 4 niveaux)

Cinq critères évaluent l'engagement et l'acquisition des connaissances :

- Ponctualité et Assiduité
- Participation aux discussions
- Compréhension des contenus / thèmes
- Capacité à appliquer les connaissances
- Réalisation des exercices

*Échelle de notation : Excellent (4) — Bon (3) — Moyen (2) — Faible (1).*

### 7.2. Section 2 — Compétences Développées (échelle à 3 niveaux)

Trois compétences transversales sont évaluées :

- Connaissances techniques
- Travail en équipe
- Capacité d'analyse

*Échelle de notation : Très satisfaisant (3) — Satisfaisant (2) — À améliorer (1).*



### 7.3. Section 3 — Appréciation et Recommandations

Cette section qualitative permet au formateur de consigner ses commentaires libres et de prononcer une décision parmi trois options :

- Certifier — l'apprenant a atteint les objectifs et peut être certifié sans réserve ;
- Formation complémentaire — l'apprenant nécessite un approfondissement sur certains thèmes ;
- Suivi nécessaire — l'apprenant requiert un accompagnement post-formation personnalisé.

### 7.4. Score global de chaque participant

Pour les besoins du présent rapport, un score global a été calculé sur 26 points (20 points pour la participation et acquis + 6 points pour les compétences développées), permettant un classement objectif et une comparaison entre apprenants. Le seuil de certification a été fixé à 18/26 (soit 70 %).

## 8. RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS JOURNALIÈRES

Cette section présente la synthèse des évaluations renseignées au fil des dix journées de formation. La Section 9 présente le détail individuel pour la journée 6, qui constitue notre échantillon de référence pour l'analyse fine.

### 8.1. Synthèse jour par jour

Jour	Date	Module	Participation	Compétences	Observations
Jour 1	22/04/2026	Transition & Développement personnel	Excellente	Très satisfaisant	Très bonne ouverture, climat de confiance installé
Jour 2	23/04/2026	Fondamentaux du Management	Excellente	Très satisfaisant	Forte appropriation des concepts théoriques
Jour 3	24/04/2026	Planification stratégique & risques	Bonne à Excellente	Satisfaisant à T. Satisf.	Exercices de notation bien réalisés
Jour 4	25/04/2026	Leadership & Gestion d'équipe	Excellente	Très satisfaisant	Module phare — engagement maximal
Jour 5	28/04/2026	Gestion des Ressources	Excellente	Très satisfaisant	Fortement plébiscité par les participants
Jour 6	29/04/2026	Communication & Rel. Clients-Fournisseurs	Excellente	Satisfaisant	18 fiches individuelles renseignées (échantillon analysé)



<b>Jour 7</b>	30/04/2026	Sortie pédagogique	Excellente	Très satisfaisant	Mise en situation réelle très appréciée
<b>Jour 8</b>	02/05/2026	Montage de projet	Bonne à Excellente	Satisfaisant à T. Satisf.	Travail intense de structuration des projets
<b>Jour 9</b>	05/05/2026	Simulation & Soutenance	Excellente	Très satisfaisant	Soutenances de qualité, jury impressionné
<b>Jour 10</b>	06/05/2026	Cérémonie de clôture	—	—	Remise officielle des attestations

## 8.2. Lecture transversale

L'analyse longitudinale fait apparaître une dynamique pédagogique cohérente et soutenue tout au long du cursus. Plusieurs constats émergent :

- **Stabilité de l'engagement** : le niveau de participation est resté élevé (« Excellent » dans 80 % des séquences évaluées), ce qui témoigne d'un dispositif pédagogique adapté à la posture professionnelle des apprenants.
- **Progression des compétences** : les compétences techniques et d'analyse, initialement « satisfaisantes », évoluent vers « très satisfaisantes » à mesure que les modules progressent, signe d'une appropriation effective des outils.
- **Modules à forte valeur ajoutée** : le Module 4 (Leadership), le Module 5 (Gestion des Ressources) et la sortie pédagogique constituent les temps forts les plus appréciés.
- **Mise en situation** : la simulation de soutenance (Jour 9) a confirmé la maîtrise opérationnelle des concepts par la grande majorité des participants.

## 9. RÉSULTATS DÉTAILLÉS DES ÉVALUATIONS INDIVIDUELLES

Le tableau ci-dessous présente les résultats individuels d'un échantillon de 18 participants évalués lors du Module 6 (Communication & Relations Clients-Fournisseurs, journée du 29 avril 2026). Cet échantillon a été choisi comme journée de référence en raison du caractère exhaustif et standardisé des fiches renseignées.

### 9.1. Tableau récapitulatif individuel

N°	Nom et Prénom	Structure	Particip. /20	Compét. /9	Total /29	%	Mention
1	FALCON Honoré	ARSM	19	8	27	93 %	Excellence



2	DIENE Aliou Bolam	ARMET ACTION	20	9	29	100 %	Excellence
3	BODIO Indeane	ARSM	16	6	22	76 %	Bien
4	NDIAYE Samba	ARSM	20	9	29	100 %	Excellence
5	NDAO Bourahima	GENDARMERIE	20	7	27	93 %	Excellence
6	NDIAYE Jean Paul D.	ARSM	19	9	28	97 %	Excellence
7	NDAO Thieyacine	ARSM	16	6	22	76 %	Bien
8	SAMBOU Bacary	ARSM	19	9	28	97 %	Excellence
9	NDIOLENE Abdoulaye	ARSM	20	9	29	100 %	Excellence
10	NDIOR Ousmane	ARSM	20	9	29	100 %	Excellence
11	BA Margatte	METC	17	8	25	86 %	Très bien
12	NDIAYE Roman	ARSM	18	7	25	86 %	Très bien
13	SEYDI Djibril	ARSM	19	8	27	93 %	Excellence
14	DIENE Mamadou	ARSM	19	9	28	97 %	Excellence
15	DIOUF El Hadji Yoro	GENDARMERIE	17	7	24	83 %	Très bien
16	FAYE Edmond	ARSM	19	9	28	97 %	Excellence
17	MANGA Sabara	ARSM	18	8	26	90 %	Excellence
18	KENE Alpha Ousseynou	ARSM	18	8	26	90 %	Excellence

## 9.2. Statistiques de synthèse

Indicateur	Valeur
Moyenne Participation et Acquis (/20)	18.6 / 20
Moyenne Compétences Développées (/9)	8.1 / 9
Moyenne Score Total (/29)	26.6 / 29 (92 %)
Mention « Excellence » (≥ 90 %)	13 / 18 participants (72 %)
Mention « Très bien » (80 – 89 %)	3 / 18 participants (17 %)
Mention « Bien » (70 – 79 %)	2 / 18 participants (11 %)
Décision « Certifier »	18 / 18 participants (100 %)

## 10. SYNTHÈSE DES COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES



À l'issue des dix journées de formation, les vingt-huit participants ont développé un ensemble de compétences directement transférables dans leurs futures activités civiles, qu'elles relèvent du salariat de cadre dirigeant, de la consultance ou de l'entrepreneuriat.

### 10.1. Compétences techniques acquises

- **Méthodologie de gestion de projet** : structuration WBS, planification Gantt, analyse des chemins critiques, suivi-évaluation par indicateurs (logique du cadre logique).
- **Planification stratégique** : diagnostic SWOT, vision/mission/valeurs, déclinaison opérationnelle, gestion par objectifs (DPO).
- **Gestion des risques** : identification, évaluation (matrice probabilité × impact), traitement et suivi continu.
- **Montage financier de projet** : structuration du business plan, élaboration des plans d'investissement et d'exploitation, recherche de financement, négociation bancaire.
- **Communication professionnelle** : communication écrite institutionnelle, prise de parole en public, gestion des relations clients-fournisseurs, négociation commerciale.

### 10.2. Compétences transversales (soft skills)

- **Leadership transformationnel** : vision, exemplarité, capacité à mobiliser et à inspirer.
- **Intelligence émotionnelle** : conscience de soi, maîtrise de soi, empathie, gestion des émotions en situation de tension.
- **Travail en équipe** : animation de groupe, médiation des conflits, construction du consensus, partage de la vision.
- **Esprit d'analyse et de synthèse** : lecture des signaux faibles, hiérarchisation des priorités, prise de décision sous contrainte.
- **Adaptabilité culturelle** : passage de la culture militaire à la culture civile, lecture des codes de l'entreprise privée et de l'écosystème entrepreneurial sénégalais.

## 11. ANALYSE STATISTIQUE GLOBALE

L'analyse statistique de l'échantillon des 18 fiches individuelles renseignées le 29 avril 2026 permet de mettre en évidence les tendances saillantes du dispositif pédagogique.

### 11.1. Moyennes par critère d'évaluation

#### Section 1 — Participation et Acquis (échelle /4) :

Critère	Moyenne /4	Niveau
---------	------------	--------



Ponctualité et Assiduité	4.00	Excellent
Participation aux discussions	3.83	Excellent
Compréhension des contenus / thèmes	3.56	Bon à Excellent
Capacité à appliquer les connaissances	3.56	Bon à Excellent
Réalisation des exercices	3.61	Bon à Excellent

## Section 2 — Compétences Développées (échelle /3) :

Compétence	Moyenne /3	Niveau
Connaissances techniques	2.67	Satisfaisant à T. Satisf.
Travail en équipe	2.78	Très satisfaisant
Capacité d'analyse	2.61	Satisfaisant à T. Satisf.

### 11.2. Lecture interprétative

Trois enseignements majeurs ressortent de cette analyse :

- **L'engagement comportemental est unanimement excellent.** Les notes de ponctualité et de participation atteignent quasi systématiquement le niveau « Excellent », confirmant la culture militaire de discipline et de rigueur des participants.
- **L'acquisition des connaissances est solide et homogène.** Les scores en compréhension et en application des connaissances oscillent entre « Bon » et « Excellent », signe que les contenus pédagogiques ont été bien calibrés et accessibles à l'ensemble du groupe.
- **Les compétences analytiques restent un axe de progression.** La capacité d'analyse, bien que satisfaisante en moyenne, est le critère où la dispersion individuelle est la plus marquée. Cela ouvre une piste pour les sessions futures, notamment via davantage d'études de cas et de mises en situation décisionnelles.

## 12. POINTS FORTS IDENTIFIÉS

Les retours qualitatifs des formateurs et des apprenants, croisés avec les données quantitatives, font émerger plusieurs points forts qui méritent d'être consolidés et capitalisés pour les sessions futures.

### 12.1. Au plan pédagogique



- **Qualité de l'encadrement** : le panel de formateurs réuni (M. Diery DIAGNE, Pr. Dr Maloume FALL, Pr. Dr Fethi SOUIDI, Dr Ch. A. T. MBAYE, Mme Ndèye Ndjira FAYE) combine expertise académique et expérience opérationnelle de haut niveau, ce qui a été unanimement salué par les participants.
- **Méthodologie d'enseignement** : la pédagogie alternant théorie courte, cas pratiques et exercices a été jugée claire, adaptée et accessible. La majorité des apprenants la décrivent comme « concrète et directement applicable ».
- **Interactivité des cours** : les échanges, les exercices pratiques et les discussions ont créé une dynamique de groupe particulièrement favorable à l'apprentissage actif. Les témoignages en duo et les exercices cartes couleur ont notamment été cités comme moments forts.

## 12.2. Au plan organisationnel

- **Discipline et assiduité du groupe** : tous les apprenants ont fait preuve d'une régularité exemplaire et d'un sérieux dans le suivi de la formation, ce qui a constitué un atout déterminant pour la qualité globale de la session.
- **Cohérence du programme** : l'enchaînement des sept modules respecte une logique progressive (du développement personnel au montage de projet), avec une montée en complexité maîtrisée.
- **Sortie pédagogique** : la visite organisée le Jour 7 a constitué un point de bascule pédagogique en permettant aux apprenants d'ancrer les concepts dans une réalité d'entreprise.
- **Simulation finale** : la journée de soutenance des projets (Jour 9) a démontré la capacité opérationnelle des participants à structurer, défendre et argumenter un projet bancable.

## 12.3. Au plan humain

- **Climat de confiance** : l'ouverture installée dès le premier jour a favorisé la libre expression des apprenants, condition indispensable à un apprentissage profond.
- **Cohésion du groupe** : les échanges entre officiers issus de corps différents ont fait naître des liens professionnels durables, formant les bases d'un futur réseau d'anciens.
- **Engagement de la Direction Générale** : la présence régulière et active de Mme Ndèye Ndjira FAYE a renforcé la dimension institutionnelle et signalé l'importance accordée à la session.

## 13. POINTS D'AMÉLIORATION ET DIFFICULTÉS

Aucune difficulté majeure n'a affecté le déroulement de la formation. Le seul point logistique soulevé concerne l'absence d'un micro baladeur, qui a légèrement limité la fluidité des échanges en grand groupe. Les axes d'amélioration ci-dessous, formulés à partir des retours des apprenants et des observations des formateurs, sont à considérer comme des leviers de perfectionnement plutôt que des dysfonctionnements.



### 13.1. Aspects logistiques

- **Acquisition d'un micro baladeur** : priorité immédiate pour faciliter les interventions orales en salle, en particulier lors des sessions plénières et des soutenances.
- **Distribution numérique des supports** : généraliser la diffusion des supports en format numérique (PDF, présentations) après chaque séance, pour permettre la consultation différée et l'archivage personnel.
- **Connectivité** : renforcer la connexion Wi-Fi du centre de formation pour permettre l'utilisation fluide des outils numériques en séance.

### 13.2. Aspects pédagogiques

- **Gestion du temps** : mieux équilibrer la durée consacrée à la théorie et aux exercices pratiques, en particulier sur les modules denses comme la Planification stratégique et le Montage de projet.
- **Séances de récapitulatif** : prévoir systématiquement un moment de synthèse en début ou en fin de séance, pour ancrer les acquis et ménager les transitions entre modules.
- **Approfondissement de la capacité d'analyse** : intégrer davantage d'études de cas chiffrées et de simulations décisionnelles pour développer la capacité analytique, identifiée comme axe de progression dans l'analyse statistique.
- **Travaux collaboratifs** : renforcer les ateliers en sous-groupes mixtes (croisement entre corps d'origine), particulièrement productifs pour l'enrichissement mutuel.

### 13.3. Suivi post-formation

- **Plateforme numérique de continuité** : mettre à disposition une plateforme en ligne (de type 2NF Académie) regroupant ressources complémentaires, vidéos pédagogiques et forum d'échange entre alumni.
- **Coaching individualisé** : offrir un accompagnement personnalisé de 6 mois aux participants ayant exprimé un projet entrepreneurial concret, sous forme de mentorat 2NF Business & Consulting.
- **Réseau d'alumni ARSM | 2NF** : structurer un réseau d'anciens des formations 2NF/ARSM pour favoriser le partage d'opportunités et la mise en relation professionnelle.

## 14. RECOMMANDATIONS STRATÉGIQUES

Sur la base des constats et analyses qui précèdent, 2NF Formation formule les recommandations suivantes, articulées en trois horizons temporels et adressées aux différentes parties prenantes du dispositif.

### 14.1. Recommandations à court terme (0 – 3 mois)



- **Délivrance des attestations officielles** : finaliser et remettre les attestations de formation aux 28 participants dans les 30 jours suivant la cérémonie de clôture.
- **Mise à disposition des supports** : transmettre numériquement l'intégralité des supports de cours, exercices corrigés et ressources complémentaires aux participants, via les contacts WhatsApp / email du groupe.
- **Bilan individuel** : organiser un entretien individuel de 30 minutes par participant pour acter les points forts, axes de progression et ambitions post-formation.
- **Acquisition du matériel** : doter le centre de formation ARSM d'un micro baladeur professionnel et d'un équipement audio adapté avant la prochaine session.

#### 14.2. Recommandations à moyen terme (3 – 12 mois)

- **Programme de mentorat 2NF Business & Consulting** : ouvrir un dispositif d'accompagnement personnalisé pour les 10 à 15 participants ayant manifesté un projet entrepreneurial mature.
- **Mise en relation avec les bailleurs** : introduire les meilleurs projets identifiés auprès des partenaires financiers du Groupe 2NF (DER/FJ, BNDE, FONSI, microfinance inclusive).
- **Plateforme 2NF Académie** : déployer un espace dédié ARSM sur la plateforme digitale 2NF Académie comprenant des modules de révision, des MOOC et un forum d'échange entre alumni.
- **Session de retour d'expérience** : organiser à 6 mois un séminaire d'une journée pour partager les premiers retours opérationnels des participants ayant entamé leur transition civile.

#### 14.3. Recommandations à long terme (12 – 36 mois)

- **Pérennisation du partenariat ARSM | 2NF** : formaliser une convention pluriannuelle pour assurer une session annuelle de minimum 25 officiers, capitalisant les acquis méthodologiques de la cohorte 2026.
- **Certification ISO 9001 du dispositif** : engager 2NF Formation dans une démarche qualité ISO 9001, ce qui valorisera officiellement le programme ARSM et facilitera son extension à l'échelle CEDEAO.
- **Internationalisation** : explorer l'extension du modèle à d'autres pays de la sous-région présentant des problématiques similaires de réinsertion militaire (Mali, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mauritanie).
- **Observatoire de la transition militaire-civile** : créer, en partenariat avec une université sénégalaise, un observatoire scientifique pour mesurer dans la durée l'impact socioéconomique du dispositif.



## 15. CONCLUSION

La session de formation en Management de Projet et Leadership, organisée par 2NF Formation en partenariat avec l'ARSM du 22 avril au 06 mai 2026, s'est déroulée dans une atmosphère studieuse, professionnelle et particulièrement enrichissante pour l'ensemble des parties prenantes.

Pendant dix journées intensives, les vingt-huit officiers participants ont bénéficié d'un programme complet et structuré, animé par un panel de formateurs de haut niveau combinant rigueur académique et expérience opérationnelle. Les sept modules abordés — de la transition et du développement personnel au montage et à la soutenance de projets — ont permis aux participants de consolider leurs acquis militaires tout en développant de nouvelles compétences managériales et stratégiques adaptées au monde civil.

Les résultats des évaluations témoignent d'une satisfaction globale très positive et d'une acquisition effective des compétences ciblées. La pédagogie des formateurs, l'assiduité exemplaire des participants et l'interactivité soutenue des sessions ont été unanimement salués. La sortie pédagogique du Jour 7 ainsi que la simulation de soutenance du Jour 9 ont constitué des temps forts de la formation, permettant une mise en pratique concrète et valorisante des apprentissages. Sur l'échantillon des 18 fiches individuelles analysées, la moyenne générale atteint 92 % et l'ensemble des participants évalués sont recommandés à la certification.

Au terme de cette formation, les participants disposent désormais des outils méthodologiques, des cadres conceptuels et des compétences relationnelles nécessaires pour piloter des projets, prendre des décisions stratégiques et contribuer activement au développement économique du Sénégal — que ce soit dans le secteur public, privé ou en tant qu'entrepreneurs.

2NF Formation réaffirme son engagement à accompagner les militaires dans leur transition vers la vie civile et à continuer de proposer des formations de qualité, en adéquation avec les besoins du marché et les ambitions de développement du pays. Le partenariat avec l'ARSM, désormais éprouvé et structuré, constitue un modèle répliquable pour d'autres institutions confrontées à des problématiques similaires de reconversion professionnelle.

Nous tenons à remercier chaleureusement la Direction de l'ARSM pour la confiance renouvelée, les vingt-huit officiers pour leur engagement sans faille, l'équipe pédagogique pour son professionnalisme et la disponibilité de chaque instant, ainsi que l'ensemble des partenaires logistiques et institutionnels qui ont permis la réussite de cette nouvelle promotion.



Fait à Dakar, le 07 mai 2026

**La Directrice Générale du Groupe 2NF**

**Mme Ndèye Ndjira FAYE**

*Consultante en Entrepreneuriat & Experte en Finance Inclusive*

Signature : \_\_\_\_\_

## 16. ANNEXES

Les annexes ci-dessous, archivées dans le dossier institutionnel de la session ARSM 2026, sont disponibles sur demande auprès de 2NF Formation. Elles documentent l'intégralité du processus pédagogique et constituent les pièces justificatives du présent rapport.

### Annexe A — Documents administratifs

- Convention de partenariat ARSM | 2NF Formation (signée)
- Termes de référence de la formation
- Liste officielle des 28 candidats sélectionnés
- Feuilles de présence quotidiennes (10 jours)
- Programme détaillé jour par jour

### Annexe B — Documents pédagogiques

- Module 1 — Transition & Développement personnel (support de cours)
- Module 2 — Fondamentaux du Management (support de cours)
- Module 3 — Planification stratégique & Gestion des risques
- Module 4 — Leadership & Gestion d'équipe
- Module 5 — Gestion des Ressources
- Module 6 — Communication & Relations Clients-Fournisseurs
- Module 7 — Montage de projet
- Cahier d'exercices pratiques

### Annexe C — Évaluations

- Fiches d'évaluation individuelles (28 × 6 jours = 168 fiches)
- Tableau de synthèse par jour et par participant
- Comptes rendus de soutenance des projets individuels et collectifs
- Bilan qualitatif et quantitatif consolidé

### Annexe D — Supports visuels



- Photothèque officielle de la formation
- Captations vidéo des soutenances finales
- Photos de la sortie pédagogique (Jour 7)
- Photos de la cérémonie de clôture (Jour 10)

### Annexe E — Documents formateurs

- Curriculum Vitae de Mme Ndèye Ndjira FAYE — Directrice Générale
- CV de M. Diery DIAGNE
- CV du Pr. Dr Maloume FALL
- CV du Pr. Dr Fethi SOUIDI
- CV du Dr Cheikh Ahmet Tidiane MBAYE

### Annexe F — Liste nominative des participants

La liste exhaustive et nominative des 28 officiers ayant suivi la session 2026 est consignée dans le registre officiel de l'ARSM. À titre indicatif, les 18 participants évalués lors du Module 6 (29 avril 2026) sont nommément :

N°	Nom et Prénom	Structure	Module évalué
1	FALCON Honoré	ARSM	Relations Clients-Fournisseurs
2	DIENE Aliou Bolam	ARMET ACTION	Gestion des Ressources
3	BODIO Indeane	ARSM	Relations Clients-Fournisseurs
4	NDIAYE Samba	ARSM	Relations Clients-Fournisseurs
5	NDAO Bourahima	GENDARMERIE	Relations Clients-Fournisseurs
6	NDIAYE Jean Paul D.	ARSM	Relations Clients-Fournisseurs
7	NDAO Thieyacine	ARSM	Relations Clients-Fournisseurs
8	SAMBOU Bacary	ARSM	Relations Clients-Fournisseurs
9	NDIOLENE Abdoulaye	ARSM	Communication et parties prenantes
10	NDIOR Ousmane	ARSM	Relations Clients-Fournisseurs
11	BA Margatte	METC	Relations Clients-Fournisseurs
12	NDIAYE Roman	ARSM	Relations Clients-Fournisseurs
13	SEYDI Djibril	ARSM	Relations Clients-Fournisseurs
14	DIENE Mamadou	ARSM	Relations Clients-Fournisseurs



---

15	<b>DIOUF El Hadji Yoro</b>	GENDARMERIE	Relations Clients-Fournisseurs
16	<b>FAYE Edmond</b>	ARSM	J6 — Communication
17	<b>MANGA Sabara</b>	ARSM	Relations Clients-Fournisseurs
18	<b>KENE Alpha Ousseynou</b>	ARSM	Relations Clients-Fournisseurs

---

**— Fin du Rapport Global de Formation —**

Groupe 2NF | 2NF Formation — Mai 2026

« Un Groupe. Trois Missions. Un Seul Objectif : Votre Réussite. »