

# APPEL À CANDIDATURE

## COHORTE FONDATRICE - LEADERSHIP INTÉGRAL

### Programme Pilote de Transformation du Leadership Associatif

Dans un contexte où de nombreuses associations et Organisations de la Société Civile (OSC) font face à des défis de gouvernance, de structuration interne et de cohérence stratégique, il devient impératif de renforcer la qualité du leadership.

- Plus de 60 % des associations deviennent inactives après 3 à 5 ans d'existence.
- Près de 70 % des conflits internes sont liés à des problèmes de leadership, de communication ou de gestion du pouvoir.
- Plus de 50 % des organisations communautaires peinent à formaliser une vision stratégique claire et partagée.

Dans la majorité des cas :

- Les décisions reposent sur une seule personne.
- La succession n'est pas préparée.
- Les membres se démotivent progressivement.
- Les projets sont lancés sans véritable structuration.
- L'impact reste ponctuel au lieu d'être durable.

Un leadership non structuré fragilise la vision.

Un leadership non aligné affaiblit l'impact.

Un leadership non conscient limite la transformation.

Dans ce contexte, la qualité du leadership devient un facteur déterminant de réussite.

Face à ces enjeux, le Cabinet CRED (Cabinet de Recherches et d'Études pour le Développement), avec le soutien de son partenaire OPI (Optimal Performance International) SARL, lance un programme pilote de transformation du leadership associatif à travers la mise en place de la Cohorte Fondatrice du Programme Leadership Intégral.

Ce programme pilote vise à initier une transformation profonde du leadership, afin de construire des organisations capables de :

- Survivre aux personnes

- Structurer leur gouvernance
- Clarifier leur vision
- Produire un impact durable

À propos du Cabinet CRED (voir Annexe 9)

À propos de OPI SARL (voir Annexe 9)

## **A. Présentation du Programme Leadership Intégral**

Le Programme Leadership Intégral est une formation stratégique de haut niveau conçue pour développer un leadership complet, capable de transformer durablement les organisations.

Contrairement aux approches classiques qui se concentrent uniquement sur les compétences techniques, le Leadership Intégral repose sur une approche globale articulée autour de cinq dimensions essentielles.

## **B. Objectifs du programme**

### **Objectif général**

Renforcer les capacités de leadership des organisations de la société civile afin d'améliorer leur impact, leur structuration et leur durabilité.

### **Objectifs spécifiques**

Le programme vise notamment à :

### **OBJECTIF DU PROGRAMME**

Le Programme Leadership Intégral vise à :

- ❖ Renforcer la posture et la responsabilité des leaders associatifs
- ❖ Structurer la gouvernance et la prise de décision
- ❖ Améliorer la gestion et la mobilisation des équipes
- ❖ Clarifier la vision et l'alignement organisationnel
- ❖ Favoriser la pérennité des organisations au-delà des individus
- ❖ Créer une communauté de leaders engagés dans la transformation sociale

## **C. Organisations éligibles**

Cet appel à candidature s'adresse exclusivement aux organisations structurées et engagées, notamment :

- Associations reconnues
- ONG
- Fondations
- Organisations de la Société Civile

Les organisations candidates doivent :

- Disposer d'une existence légale
- Mener des activités régulières et structurées
- Démontrer un engagement réel dans le développement social ou communautaire
- Être prêtes à engager leurs dirigeants dans un processus de transformation du leadership

#### **D. Nombre d'organisations sélectionnées**

Pour cette cohorte fondatrice, dix (10) organisations seront sélectionnées, à Porto-Novo et aussi à Cotonou.

Chaque organisation devra désigner :

Trois (03) représentants pour participer au programme.

Les représentants devront être des acteurs clés de l'organisation, notamment :

- Dirigeants
- Coordinateurs
- Responsables de programme
- Responsables stratégiques, etc

#### **E. Soutien du programme**

Dans le cadre de cette cohorte fondatrice, la formation est entièrement financée par OPI SARL.

Ce soutien couvre :

- Les coûts pédagogiques de la formation
- Les supports de formation
- L'encadrement au cours de la formation

Les participants auront la possibilité, à l'issue du programme, d'obtenir une attestation officielle de participation, et à la fin de la phase d'intégration, ils recevront un certificat

## **F. Critères de sélection**

Les candidatures seront évaluées sur la base des critères suivants :

- Niveau de structuration de l'organisation
- Pertinence de la mission et des activités
- Impact des actions menées
- Motivation à renforcer le leadership organisationnel
- Potentiel de transformation de l'organisation

## **G. Processus de sélection**

Le processus de sélection comprendra plusieurs étapes :

1. Réception des candidatures
2. Analyse et présélection des dossiers
3. Sélection finale des organisations retenues
4. Notification officielle aux organisations sélectionnées

## **H. DOSSIER DE CANDIDATURE**

Les organisations intéressées devront soumettre un dossier complet comprenant :

### **a) UNE FICHE DE PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION**

Cette fiche doit permettre d'évaluer la maturité et la structuration de votre organisation.

Elle doit contenir :

- Nom complet de l'organisation
- Date de création
- Statut juridique
- Adresse et contacts
- Nom du représentant légal

- Vision et mission
- Domaine d'intervention
- Public cible
- Zone géographique d'action
- Principales activités réalisées
- Résultats obtenus
- Partenaires éventuels
- Nombre de membres actifs
- Mode de gouvernance et de prise de décision
- Principaux défis actuels (organisationnels ou liés au leadership)

## **b) Les informations sur les représentants proposés**

### **I. QUI PEUT CANDIDATER ?**

L'appel est ouvert aux :

- ❖ Associations légalement constituées
- ❖ Organisations de la Société Civile (OSC)
- ❖ Organisations communautaires structurées

Un maximum de 10 organisations sera sélectionné par ville.

Chaque organisation retenue devra désigner 3 leaders stratégiques (Président, Coordonnateur, Responsable de programme, etc.) **ANNEXE 9**

### **CRITÈRES DE SÉLECTION**

Les candidatures seront évaluées sur la base des critères suivants :

#### **1. Existence organisationnelle**

- ❖ Minimum 6 mois d'existence
- ❖ Au moins une activité déjà réalisée

#### **2. Engagement institutionnel**

- ❖ Lettre d'engagement signée **ANNEXE 1**
- ❖ Disponibilité effective des 3 leaders sur toute la durée du programme

### 3. Motivation et volonté de transformation

- ❖ Identification claire des défis actuels
- ❖ Ouverture à la restructuration et à l'amélioration

### 4. Impact et potentiel

- ❖ Intervention dans un domaine à impact social
- ❖ Base active de membres ou bénéficiaires

### 5. Engagement dans le suivi

Les organisations sélectionnées s'engagent à :

- ❖ Participer à un suivi post-formation (3 mois) (voir annexes)
- ❖ Fournir des données d'évolution organisationnelle
- ❖ Autoriser la capitalisation des résultats (témoignages, photos, vidéos) voir annexes

### J. Calendrier indicatif

- Lancement de l'appel à candidatures : **1<sup>er</sup> Avril 2026**
- Date limite de soumission : **15 Avril 2026**
- Notification des organisations sélectionnées : **22 Avril 2026**
- Démarrage du programme : **12 Mai 2026** à Porto-Novo  
**19 Mai 2026** à Cotonou

NB : La formation durera trois jours consécutifs de 8h30 à 15h

### NATURE DU PROGRAMME

Le Programme Leadership Intégral - Cohorte Fondatrice est proposé dans un cadre pilote stratégique, avec un nombre limité d'organisations sélectionnées.

Il s'agit d'une opportunité exceptionnelle de :

- ❖ Bénéficier d'un accompagnement structurant
- ❖ Repenser la gouvernance interne
- ❖ Accélérer la maturité organisationnelle
- ❖ Servir de référence dans la dynamique de transformation associative

## COMMENT POSTULER ?

Les organisations intéressées doivent soumettre :

- ❖ Une lettre d'engagement **ANNEXE 1**
- ❖ Un formulaire de présentation de l'organisation. **ANNEXE 10**
- ❖ Une lettre de motivation (des 3 leaders qui représenteront la structure)
- ❖ Une lettre de recommandation pour chaque représentant de la structure à l'exception du Président. e)
- ❖ Les noms et fonctions des 3 leaders désignés
- ❖ Un CV pour chaque leader (donc Trois CV pour les 3 leaders)

À envoyer à : cabinetcred@gmail.com

Objet : Candidature - Cohorte Fondatrice Leadership Intégral (adressée au Directeur des Opérations du Cabinet CRED)

NB : La lettre d'engagement, les lettres de motivations, les lettres de recommandations, les CV et les noms et fonctions des 3 leaders désignés (es) seront envoyés uniquement par le mail de la structure et en lot sous format PDF

## NOTE IMPORTANTE

Seules les organisations démontrant :

- Une vision claire
- Une dynamique interne active
- Une réelle volonté de progression
- Une posture de leadership responsable

seront retenues.

La sélection sera rigoureuse.



## Programme Leadership Intégral - Cohorte Fondatrice

### ANNEXE 1 : LETTRE D'ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION

#### Objet : Engagement officiel dans le Programme Leadership Intégral

Je soussigné(e),

Nom : .....

Fonction : .....

Représentant légal de l'organisation : .....

.....

Atteste par la présente que notre organisation s'engage à :

#### ❖ Engagements institutionnels

- Participer activement au Programme Leadership Intégral
- Désigner trois (03) représentants disponibles sur toute la durée du programme
- Respecter les exigences pédagogiques et organisationnelles

#### ❖ Engagement en transformation

- Accepter une démarche de remise en question interne
- S'engager dans un processus réel d'amélioration du leadership
- Mettre en œuvre les recommandations issues du programme

#### ❖ Engagement de disponibilité

- Assurer la présence effective aux sessions de formation
- Participer aux activités de suivi et d'accompagnement



❖ **Engagement de sérieux**

Nous reconnaissons que ce programme est :

- Sélectif
- Structurant
- Exigeant

Et nous nous engageons à y participer avec rigueur.



Nom et signature : .....

Cachet de l'organisation :



## ANNEXE 2 : ENGAGEMENT DES PARTICIPANTS (LES 3 LEADERS)

Chaque participant doit signer individuellement.

Je soussigné(e) : .....

Fonction : .....

M'engage à :

- Participer activement à toutes les sessions
- Être ponctuel et assidu
- Appliquer les enseignements dans mon organisation
- Participer aux exercices et diagnostics
- Contribuer à la dynamique de groupe

### Clause importante

Toute absence répétée ou manque d'implication peut entraîner l'exclusion du programme.

Signature :

## ANNEXE 3

### DISPOSITIF OFFICIEL DE SUIVI ET D'ACCOMPAGNEMENT (POST-FORMATION - 3 MOIS)

#### 1. OBJECTIF DU DISPOSITIF

Le dispositif de suivi post-formation vise à :

- Assurer la mise en application concrète des acquis du programme Leadership Intégral
- Accompagner les organisations dans une transformation réelle et mesurable
- Renforcer la structuration, la cohérence et l'efficacité du leadership
- Produire des résultats visibles et durables

#### 2. STRUCTURE DU DISPOSITIF (SUR 3 MOIS)

Le suivi est organisé en **3 phases progressives** :

##### PHASE 1 : ALIGNEMENT STRATÉGIQUE (Mois 1)

Objectif : Transformer les apprentissages en plan d'action.

Activités :

- Session de cadrage post-formation (2h)
- Élaboration d'un **plan d'action organisationnel**
- Identification des priorités de transformation

Livrable attendu :

Plan d'action validé (document simple)

## **PHASE 2 : MISE EN ŒUVRE (Mois 2)**

Objectif : Appliquer concrètement les outils du Leadership Intégral.

Activités :

- Session de suivi collectif (2h)
- Analyse des actions engagées
- Ajustement des stratégies

Livrables attendus :

Rapport synthétique des actions réalisées

Identification des difficultés rencontrées

## **PHASE 3 : CONSOLIDATION & ÉVALUATION (Mois 3)**

Objectif : Stabiliser les changements et mesurer l'impact.

Activités :

- Session finale d'évaluation (2h)
- Réalisation du diagnostic final du leadership organisationnel
- Analyse des progrès réalisés

Livrables attendus :

Rapport d'évolution

Témoignage organisationnel (écrit ou vidéo)

### **3. OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT**

Les organisations seront accompagnées à travers :

- Un diagnostic initial et final
- Un baromètre du leadership organisationnel
- Un plan d'action structuré
- Des outils simples de suivi et d'évaluation

#### 4. ACCÈS À LA PHASE DE SUIVI

L'accès au dispositif d'accompagnement **n'est pas automatique.**

Seules les organisations ayant démontré :

- une participation active à la formation
- une assiduité rigoureuse
- un engagement réel

seront retenues pour la phase de suivi.

#### 5. MODALITÉS DE CONTRIBUTION

Dans le cadre de cette cohorte fondatrice :

- La phase de formation est entièrement financée par OPI SARL
- La phase d'accompagnement fait l'objet d'un co-investissement

#### Principe

OPI SARL prend en charge une partie du coût du dispositif de suivi.

Les organisations sélectionnées pour le suivi contribuent de manière partielle afin de :

- renforcer leur niveau d'engagement
- garantir la qualité de l'accompagnement

- valoriser le processus de transformation

## **Positionnement**

Cette contribution ne constitue pas un paiement de formation, mais un engagement dans un processus de transformation organisationnelle.

## **6. INDICATEURS D'ÉVALUATION**

L'évolution des organisations sera mesurée sur la base de :

- Niveau de structuration interne
- Qualité du leadership
- Engagement des membres
- Capacité d'exécution
- Clarté de la vision

## **7. ENGAGEMENTS DES ORGANISATIONS**

Les organisations retenues pour le suivi s'engagent à :

- Participer aux sessions de suivi obligatoires
- Mettre en œuvre les actions définies
- Fournir les informations nécessaires à l'évaluation
- Collaborer activement au processus

## **8. CAPITALISATION ET VISIBILITÉ**

Dans une logique de valorisation du programme :

Les organisations acceptent de :

- Fournir un témoignage (vidéo et / ou écrit)

- Partager leur expérience
- Autoriser la mise en valeur des résultats

## 9. CONDITIONS IMPORTANTES

- Toute organisation non engagée peut être exclue du dispositif de suivi
- Le suivi est une phase essentielle du programme Leadership Intégral
- Les résultats dépendent directement du niveau d'implication réelle



## **ANNEXE 4**

### **UTILISATION DES DONNÉES, CONFIDENTIALITÉ ET CAPITALISATION DES RÉSULTATS**

#### **1. OBJECTIF**

Dans le cadre du Programme Leadership Intégral – Cohorte Fondatrice, des données seront collectées afin de :

- Évaluer l'évolution des organisations participantes
- Mesurer l'impact du programme
- Améliorer les dispositifs futurs
- Produire des contenus de référence (rapports, études, etc.)

#### **2. CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES**

Le Cabinet CRED s'engage à :

- Assurer la confidentialité des informations sensibles
- Ne pas divulguer les données internes des organisations sans autorisation
- Utiliser les informations uniquement dans un cadre professionnel et pédagogique

#### **Données concernées**



- Informations organisationnelles
- Résultats de diagnostic
- Données de suivi et d'évaluation

### 3. UTILISATION DES DONNÉES

Les données collectées pourront être utilisées pour :

- Élaborer des rapports d'analyse globale
- Produire des indicateurs de performance
- Alimenter le Baromètre du Leadership des Organisations
- Contribuer à des publications (études, livre blanc, etc.)

#### **Important**

Aucune information spécifique à une organisation ne sera rendue publique sans son accord préalable.

### 4. CAPITALISATION DES RÉSULTATS

Dans une logique de valorisation du programme :

Les organisations participantes acceptent de contribuer à la capitalisation des résultats à travers :

- Témoignages écrits ou vidéo
- Partage d'expérience
- Illustration des transformations réalisées

### 5. UTILISATION DES IMAGES ET CONTENUS

Des photos et vidéos pourront être réalisées durant :

- les sessions de formation
- les activités de suivi
- les phases d'évaluation

### **Autorisation**

Les organisations autorisent :

- L'utilisation de ces contenus à des fins de communication institutionnelle
- La valorisation du programme sur différents supports (réseaux sociaux, rapports, présentations)

### **Exception**

Toute organisation peut demander :

- la non-diffusion de certaines images
- ou la validation préalable des contenus

## **6. OBJECTIF DE VISIBILITÉ**

La capitalisation vise à :

- Mettre en lumière les organisations engagées
- Valoriser les résultats obtenus
- Inspirer d'autres structures
- Renforcer la crédibilité du programme

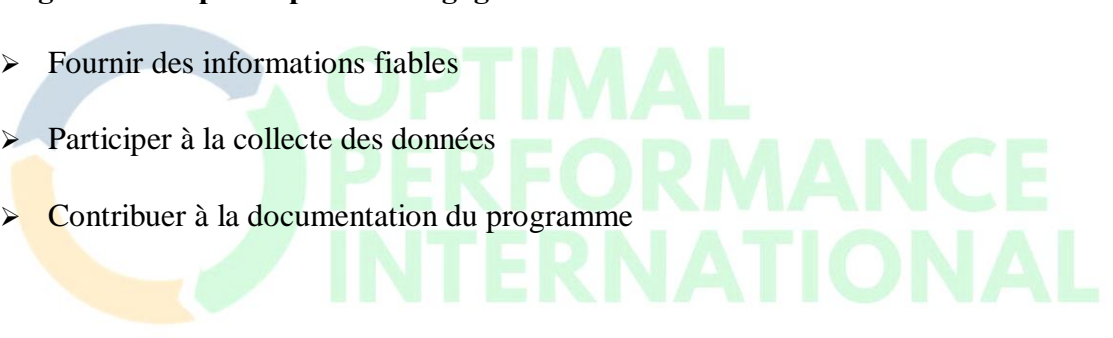
## **7. ENGAGEMENT DES PARTIES**

**Le Cabinet CRED s'engage à :**

- Respecter l'éthique professionnelle
- Protéger les données sensibles
- Valoriser les organisations de manière responsable

**Les organisations participantes s'engagent à :**

- Fournir des informations fiables
- Participer à la collecte des données
- Contribuer à la documentation du programme



**8. DISPOSITIONS FINALES**

- L'utilisation des données se fait dans un cadre strictement professionnel
- Toute utilisation externe spécifique fera l'objet d'un accord préalable
- Cette annexe fait partie intégrante du dispositif du programme





## ANNEXE 5

### MODALITÉS DE FINANCEMENT ET DE CONTRIBUTION

OPTIMAL  
PERFORMANCE  
INTERNATIONAL

#### 1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le Programme Leadership Intégral – Cohorte Fondatrice repose sur un modèle de **financement stratégique et sélectif**, visant à :

- Garantir un **haut niveau de qualité pédagogique**
- Permettre l'accès à des organisations à fort potentiel
- Encourager un **engagement réel des participants**

#### 2. PRISE EN CHARGE DU PROGRAMME

Dans le cadre de cette cohorte fondatrice :

**OPI SARL assure le financement intégral de la phase de formation.**

Ce financement couvre :

- Les frais pédagogiques
- L'ingénierie de formation

- Les supports et outils
- L'encadrement stratégique

### **Positionnement**

La formation n'est pas gratuite.

Elle est entièrement financée dans une logique de sélection et d'investissement stratégique.

### **3. VALEUR DU PROGRAMME**

Le Programme Leadership Intégral représente un dispositif à forte valeur, incluant :

- Formation intensive
- Outils de diagnostic
- Accompagnement stratégique
- Suivi structuré

Cette cohorte fondatrice bénéficie d'une prise en charge exceptionnelle visant à :

- Identifier des organisations pilotes
- Produire des résultats concrets
- Construire des références solides

### **4. CONTRIBUTION DES ORGANISATIONS (PHASE DE SUIVI)**

Dans une logique de responsabilisation :

La phase d'accompagnement post-formation repose sur un **principe de co-investissement**.

### **Modalité**

- Une partie du dispositif est financée par OPI SARL
- Une contribution partielle est demandée aux organisations retenues

### **Objectifs de cette contribution**

- Renforcer l'engagement des participants
- Garantir le sérieux du processus
- Maintenir un niveau d'exigence élevé
- Assurer la qualité de l'accompagnement

Cette contribution ne constitue pas un paiement, mais un engagement dans un processus réel de transformation organisationnelle.

### **5. CONDITIONS IMPORTANTES**

- L'accès à la phase de suivi est conditionné par la performance et l'implication durant la formation
- Toute organisation non engagée peut être exclue du dispositif d'accompagnement
- Le non-respect des engagements peut entraîner une suspension de la participation

### **6. LOGIQUE DE LA COHORTE FONDATRICE**

Cette première cohorte s'inscrit dans une logique de :

- construction de modèles de réussite
- production de preuves d'impact
- sélection d'organisations à fort potentiel

Les organisations participantes deviennent ainsi :

- des structures pilotes

- des références futures du programme

## 7. ENGAGEMENT MORAL

En intégrant ce programme, les organisations reconnaissent que :

- Elles bénéficient d'un investissement stratégique important
- Leur engagement est essentiel à la réussite du dispositif
- Leur implication contribue à la crédibilité du programme



## ANNEXE 6

### CODE DE CONDUITE ET EXIGENCES DU PROGRAMME

#### 1. OBJECTIF

Le présent code de conduite vise à :

- Garantir un environnement de travail professionnel et structuré
- Assurer un niveau élevé d'engagement et de discipline
- Favoriser une dynamique de transformation réelle

#### 2. POSTURE ATTENDUE DES PARTICIPANTS

Les participants au Programme Leadership Intégral sont attendus dans une posture de :

- Responsabilité
- Ouverture au changement

- Engagement actif
- Respect du cadre

### **Principe fondamental**

Le programme ne transforme pas ceux qui assistent.

Il transforme ceux qui s'impliquent.

### **3. ASSIDUITÉ ET PONCTUALITÉ**

Les participants s'engagent à :

- Être présents à toutes les sessions
- Respecter les horaires définis
- Informer en cas d'empêchement majeur

### **Important**

- Toute absence non justifiée peut entraîner un avertissement
- Les absences répétées peuvent conduire à l'exclusion

### **4. PARTICIPATION ACTIVE**

Chaque participant est tenu de :

- Participer aux échanges et exercices
- Contribuer à la dynamique de groupe
- Appliquer les outils proposés

Le programme est basé sur l'action, pas uniquement sur l'écoute.



## 5. CONFIDENTIALITÉ

Les participants s'engagent à :

- Respecter la confidentialité des échanges
- Ne pas diffuser les informations sensibles
- Créer un espace de confiance

## 6. ENGAGEMENT DANS LA TRANSFORMATION

Les participants doivent :

- Accepter de remettre en question leurs pratiques
- Être ouverts à la restructuration personnelle et organisationnelle
- S'impliquer dans les exercices et diagnostics

### Réalité du programme

Ce programme peut être inconfortable.

Parce que toute transformation réelle l'est.

## 7. RESPECT ET COMPORTEMENT

Les participants s'engagent à :

- Respecter les autres participants
- Éviter tout comportement perturbateur
- Maintenir une attitude professionnelle

### Sont strictement interdits :

- Attitudes négatives répétées

- Manque de respect
- Refus de participation

## 8. RESPECT DES ENGAGEMENTS ORGANISATIONNELS

Les organisations doivent :

- Assurer la disponibilité de leurs représentants
- Soutenir leur participation
- Faciliter la mise en œuvre des actions

## 9. CONDITIONS D'EXCLUSION

Peut entraîner une exclusion du programme :

- Absences répétées
- Manque d'implication
- Non-respect du cadre
- Refus de participer aux activités

### **Important**

L'exclusion peut être décidée à tout moment en cas de non-respect des exigences.

## 10. PHILOSOPHIE DU PROGRAMME

Ce programme repose sur une logique simple :

- Discipline
- Engagement
- Transformation

Le Leadership Intégral n'est pas une information à apprendre.  
C'est une posture à incarner.



## **ANNEXE 7**

### **LOGIQUE, POSITIONNEMENT ET PHILOSOPHIE DU PROGRAMME**

#### **1. NATURE DU PROGRAMME**

Le Programme Leadership Intégral - Cohorte Fondatrice n'est pas une formation classique.

Il s'agit d'un dispositif structuré de transformation du leadership organisationnel, conçu pour :

- Repenser la manière de diriger
- Renforcer la cohérence interne
- Améliorer l'impact des organisations

Ce programme ne vise pas à transmettre des connaissances.

Il vise à transformer la manière de penser, d'agir et de diriger.

## 2. APPROCHE DU LEADERSHIP INTÉGRAL

Le Leadership Intégral repose sur une approche globale en **5 niveaux complémentaires** :

Niveau 1 : Leadership de soi

Niveau 2 : Leadership d'influence

Niveau 3 : Leadership de résultats

Niveau 4 : Leadership de multiplication

Niveau 5 : Leadership d'impact et d'héritage

## 3. LOGIQUE D'INTERVENTION

Le programme suit une logique en 3 étapes :

### a. DIAGNOSTIC

- Analyse du leadership organisationnel
- Identification des blocages
- Évaluation des forces et faiblesses

### b. TRANSFORMATION

- Formation intensive
- Exercices pratiques
- Remise en question des pratiques existantes

### c. CONSOLIDATION

- Mise en œuvre
- Suivi structuré
- Mesure de l'évolution

## 4. CE QUE LE PROGRAMME EST

- Un cadre structuré de transformation

- Un dispositif exigeant et sélectif
- Un accompagnement orienté résultats
- Une expérience d'évolution personnelle et organisationnelle

## **5. CE QUE LE PROGRAMME N'EST PAS**

- Une formation théorique
- Un séminaire ponctuel
- Un événement de motivation
- Une certification automatique

Participer au programme ne garantit pas la transformation.  
L'implication réelle la garantit.

## **6. PHILOSOPHIE DE LA COHORTE FONDATRICE**

Cette première cohorte est conçue comme :

- Un laboratoire de transformation organisationnelle
- Un groupe d'organisations pilotes
- Une base de référence pour les éditions futures

Les organisations sélectionnées deviennent :

- Des modèles de transformation
- Des références du programme
- Des acteurs du changement

## **7. VISION DU PROGRAMME**

Le Programme Leadership Intégral s'inscrit dans une vision plus large :

- Construire des organisations solides et durables
- Développer un leadership africain structuré
- Renforcer l'impact des associations et OSC

### **Vision profonde**

Construire des organisations qui fonctionnent sans dépendre d'une seule personne.

## 8. ENGAGEMENT ATTENDU

Les organisations qui intègrent ce programme comprennent que :

- Le processus demande de l'implication
- La transformation nécessite des efforts réels
- Les résultats dépendent de leur engagement

## 9. MESSAGE FINAL

Le Leadership Intégral n'est pas une compétence.

C'est un système.

Une posture.

Une discipline.



## ANNEXE 8

Les 3 leaders de chaque structure doivent s'inscrire avec le lien ci-dessous individuellement pour garantir l'effectivité de l'inscription de l'organisation

Lien d'inscription : <https://kloo.me/Inscription-3-leaders-LI-CF>



## ANNEXE 9

Les informations (À propos du Cabinet CRED et de OIP SARL) sont dans le dossier de candidature, place dans le drive

[https://drive.google.com/drive/folders/1BjNaBLIsDsXBO8etIbX5T8wOHHkkSmBC?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1BjNaBLIsDsXBO8etIbX5T8wOHHkkSmBC?usp=drive_link)





## ANNEXE 10

Le lien du formulaire d'inscription se trouve ci-dessous

<https://bit.ly/Leadership-Integral>



## Programme Leadership Intégral - Cohorte Fondatrice

### LETTRÉ D'ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION

#### Objet : Engagement officiel dans le Programme Leadership Intégral

Je soussigné(e), .....

Nom : .....

Fonction : .....

Représentant légal de l'organisation : .....

Atteste par la présente que notre organisation s'engage à :

#### ❖ Engagements institutionnels

- Participer activement au Programme Leadership Intégral
- Désigner trois (03) représentants disponibles sur toute la durée du programme
- Respecter les exigences pédagogiques et organisationnelles

#### ❖ Engagement en transformation

- Accepter une démarche de remise en question interne
- S'engager dans un processus réel d'amélioration du leadership
- Mettre en œuvre les recommandations issues du programme

#### ❖ Engagement de disponibilité

- Assurer la présence effective aux sessions de formation
- Participer aux activités de suivi et d'accompagnement

❖ **Engagement de sérieux**

Nous reconnaissons que ce programme est :

- Sélectif
- Structurant
- Exigeant

Et nous nous engageons à y participer avec rigueur.



Nom et signature : .....

Cachet de l'organisation :

