

Audit initial - Rapport de synthèse -2025/04/07

1. Informations générales

1.1 Organisation

Type	Mandats	Vérfié
<input type="checkbox"/> Internationale <input checked="" type="checkbox"/> Nationale <input type="checkbox"/> Adhésion/réseau <input type="checkbox"/> Assistance directe <input type="checkbox"/> Fédéré <input type="checkbox"/> Avec les partenaires	<input checked="" type="checkbox"/> Humanitaire <input checked="" type="checkbox"/> Développement <input type="checkbox"/> Défense des droits	<input checked="" type="checkbox"/> Humanitaire <input checked="" type="checkbox"/> Développement <input type="checkbox"/> Défense des droits
Enregistrement légal	ONG reconnue en juillet 2005 Association d'Utilité Publique depuis octobre 2015 sous la loi 064-2015/CNT	
Emplacement du siège social	Dori, Burkina Faso	
Nombre total de membres du personnel de l'organisation	63	

1.2 L'équipe d'audit

Auditeur principal	Agnès KONRAT
Deuxième auditeur	/
Troisième auditeur	/
Observateur	/
Expert	/
Témoin / autres participants: Facilitateurs locaux	Oumar DEMBELE Joyceline YAMEOGO

1.3 Portée de l'audit

CHS:2014 Schéma de vérification	Audit initial
Cycle d'audit	NA
Type d'audit	Benchmarking (Analyse comparative)
Étendue de l'audit	L'ensemble de l'organisation au siège, dans les bureaux de représentation et les bureaux opérationnels. Les projets que l'organisation met en œuvre dans tous ses domaines d'intervention, en direct et avec des partenaires.
Objet de l'audit	NA, l'ensemble de l'organisation est considéré pour ce premier audit

1.4 L'échantillonnage*

Unité d'échantillonnage	L'unité d'échantillonnage est le projet
Nombre total de sites de projets inclus dans l'échantillonnage	7
Nombre total de sites pour la visite sur place	2
Nombre total de sites pour l'évaluation à distance	2
Sélection de l'unité d'échantillonnage	
Échantillonnage aléatoire - sur site/à distance	Échantillonnage raisonné - sur site/à distance
Projet d'Amélioration de la Résilience par le Petit Elevage (PARPEL) – Phase 2– sur site	Projet "First-line Local Réponse Alliance in the Sahel Hotspots (FLASH/A2N)" – à distance
Projet Femmes et jeunes en Action pour des Ecosystemes Durables– non sélectionné	

Projet de renforcement de la coexistence pacifique entre populations hôtes et déplacées internes de la commune de Dori « Projet Djamnaati » – à distance	
Projet de Formation et de Perfectionnement pour l'Insertion professionnelle des femmes et jeunes de la Commune de Guibaré – sur place	

Toute autre considération relative à l'échantillonnage :
Risques liés à l'échantillonnage identifiés :

Une partie importante des programmes de A2N se trouvent dans des régions à haut risque sécuritaire ou avec une complexité logistique d'accès, les rendant inaccessibles aux facilitateurs. La combinaison du niveau de risque et de la logistique ne laissait que peu d'options pour la visite sur place de programmes.

Toutefois, d'après les éléments probants recueillis lors de la revue documentaire et à travers les entretiens, l'auditrice est convaincue de la solidité des constatations et des conclusions de l'audit.

**Il est important de noter que les résultats de l'audit sont basés sur un échantillon des activités, des programmes et de la documentation d'une organisation, ainsi que sur une observation directe. Les résultats sont analysés afin de déterminer l'approche systématique de l'organisation et l'application de tous les aspects de la norme humanitaire fondamentale (CHS) dans différents contextes et méthodes de travail.*

2. Activités de l'équipe d'audit

2.1 Réunion d'ouverture

Date	05/12/2024	Nombre de participants	16
Localisation	Ouagadougou et autres localités, Burkina Faso (à distance)	Toute question de fond soulevée	Non

2.2 Lieux évalués

Localisation des sites	Dates	Sur place ou à distance
Entretiens personnel siège	9-10 décembre 2024	A distance
Projet PARPEL et projet de formation et de perfectionnement (PFP) / localités variées, Burkina Faso	6-10 janvier 2025	Sur place
Entretiens personnel programmes	3-4 février 2025	A distance

2.3 Les entretiens

Niveau / Position des personnes interrogées	Nombre de personnes interrogées		Sur place ou à distance
	Femme	Homme	
Siège social			
Gouvernance (CA)	1		A distance
Gestion		6	A distance
Sites de projet			
Gestion	1	3	A distance
Parties prenantes	1	10	Sur place
Nombre total de personnes interrogées	3	19	22

2.4 Consultations avec les communautés

Type de groupe et lieu	Nombre de personnes interrogées		Sur place ou à distance
	Femme	Homme	
Projet PARPEL/ localité de Boulsin/ Groupe focal de communautés /Groupe mixte (aviculteurs + éleveurs)	10	6	Sur place
Projet PARPEL/ localité de Zikiémé / Groupe focal de communautés / Groupe de femmes (éleveurs)	14		Sur place
Projet PARPEL/ localité de Tanhoko / Groupe focal de communautés / Groupe mixte (aviculteurs + éleveurs)	1	11	Sur place
Projet PARPEL/ localité de Nessemtinga / Groupe focal de communautés / Groupe femme (éleveurs)	15		Sur place
Projet PARPEL/ localité de Santena / Groupe focal de communautés / Groupe femme	9	7	Sur place
Projet PARPEL/ localité de Sera / Groupe focal de communautés / Groupe mixte	4	8	Sur place
Projet PFP/ localité de Guibaré / Groupe focal de communautés /Groupe femmes (maraichage, aviculture, saponification, électricité, transformation alimentaire)	15		Sur place
Projet PFP/ localité de Guibaré / Groupe focal de communautés /Groupe mixte (activités variées)	11	5	Sur place
Projet PFP/ localité de Guibaré / Groupe focal de communautés /Groupe hommes (activités variées)	0	14	Sur place
Nombre total de participants	79	51	130

2.5 Réunion de clôture

Date	18/02/2025	Nombre de participants	20
Localisation	Ouagadougou et autres localités, Burkina Faso (à distance)	Toute question de fond soulevée	Non

3. Informations générales sur l'organisation

3.1 Informations générales

L'Association Nodde Nooto (A2N) est une ONG nationale de droit burkinabè reconnue d'utilité publique (ARUP), créée en 1996 pour se mettre à l'écoute et agir avec les communautés et les partenaires pour un développement durable du Burkina Faso. En langue fulfuldé, "Nodde Nooto" signifie littéralement "Qui répond quand on l'appelle".

L'objectif général de A2N est de "contribuer à un meilleur équilibre du patrimoine foncier et écologique par la valorisation des initiatives communautaires". Ses objectifs spécifiques sont d'appuyer les organisations locales pour une meilleure gestion des ressources, d'accompagner les collectivités territoriales, de créer les conditions d'une plus grande résilience face aux changements climatiques, et de favoriser la prise en compte du genre.

A2N a structuré ses interventions autour de trois objectifs stratégiques dans son Document d'Orientation Stratégique (DOS) 2021-2025 :

- (1) Améliorer l'accès des populations aux ressources agro-sylvo-pastorales dans un contexte de crise sécuritaire
- (2) Contribuer à la consolidation d'un environnement apaisé et à la résilience des populations
- (3) Renforcer l'organisation et l'institution de A2N

Au cours de l'année 2023, A2N a exécuté ses activités dans quatre domaines principaux :

- la gestion des ressources naturelles
- l'appui au développement local
- les innovations éducatives
- et la formation professionnelle et l'entrepreneuriat des jeunes

Ces interventions se sont localisées dans 21 communes au total, réparties dans les régions du Centre-Nord, du Sahel et de l'Est¹.

Le siège social de A2N est situé à Dori, avec une antenne régionale à Kaya, un bureau national à Ouagadougou et trois bureaux de projets à Gorom-Gorom, Boulsa et Guibaré. En 2023, l'organisation comptait 63 personnes dont 23 femmes. Son budget pour l'exercice 2024 s'élève à 1 731 359 116 francs CFA (soit 2 639 440 €).

A2N travaille avec plusieurs partenaires, notamment l'Agence Française de Développement (AFD), Vétérinaires Sans Frontières Belgique (VSF-B), le Conseil Danois pour les Réfugiés (DRC), Cultivating New Frontiers in Agriculture (CNFA), le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), Humanité et Inclusion, et ONU Habitat.

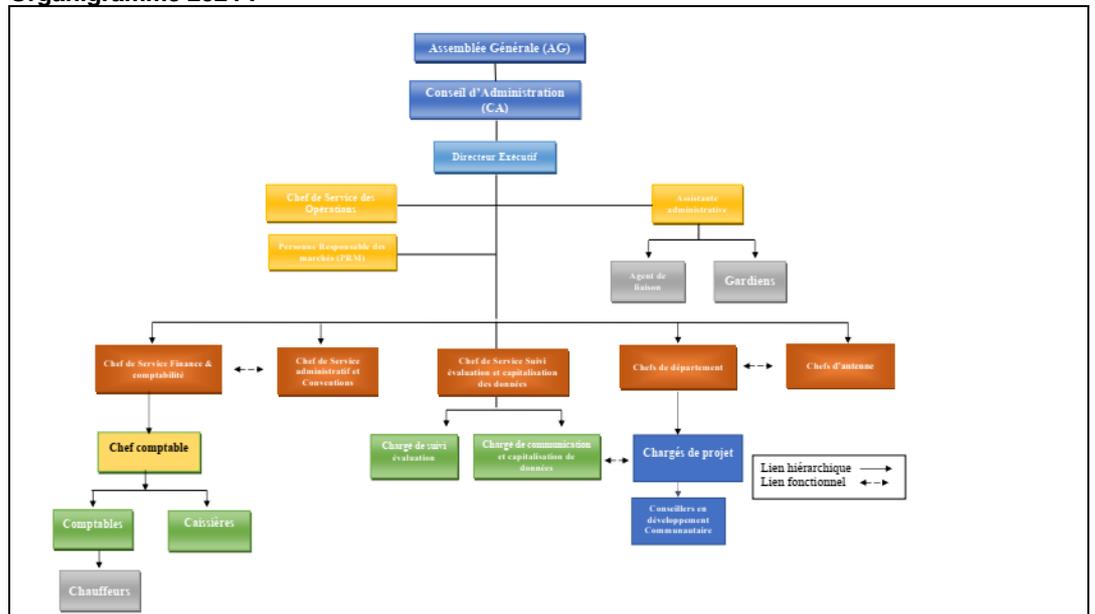
En 2023, A2N a directement mis en œuvre sept projets s'inscrivant dans la logique du nexus Paix-Développement-Humanitaire.

3.2 Structure de gouvernance et de gestion

A2N fonctionne selon un modèle de gouvernance structuré autour de quatre organes principaux. L'assemblée générale (AG), composée de 35 membres répartis en trois catégories (membres actifs, fondateurs et d'honneur), constitue l'instance suprême. Elle se réunit annuellement en session ordinaire pour adopter le budget, valider les rapports et nommer le directeur exécutif sur proposition du conseil d'administration (CA).

Le CA comprend sept administrateurs, dont deux membres fondateurs, élus pour un mandat de trois ans renouvelable une fois. L'organisation a connu une réforme de gouvernance en 2022, avec l'adoption de modifications statutaires incluant un changement du mandat du CA de deux à trois ans renouvelable une fois, et l'instauration de sessions ordinaires annuelles pour les assemblées générales. Le CA supervise l'organisation à travers différents comités, notamment le comité d'audit et de contrôle de conformité. Un comité stratégique consultatif, composé des membres fondateurs et anciens administrateurs, apporte son expertise sur les orientations stratégiques.

Organigramme 2024 :



La direction exécutive, recrutée par appel à candidature externe via un cabinet indépendant, est dirigée par le directeur exécutif. Il gère le portefeuille des opérations, coordonne les activités opérationnelles et recrute le personnel spécialisé nécessaire à la mise en œuvre des programmes. Il supervise cinq services :

- Opérations
- Suivi-évaluation et capitalisation
- Administratif et conventions
- Finance et comptabilité
- Communication

¹ Rapport annuel 2023

L'équipe comprend une 60^e de personnes réparties entre le siège à Dori, les bureaux de Kaya et Ouagadougou, et trois bureaux de projets à Gorom-Gorom, Boulsa et Guibaré.

3.3 Travail avec les organisations partenaires

A2N met en œuvre directement 100% de son portefeuille de programmes (7 programmes en 2023). Son approche partenariale s'inscrit dans le DOS 2021-2025, qui souligne l'importance de "travailler en étroite collaboration et à tous les niveaux de la vie de ses projets avec les collectivités territoriales, l'administration, les services techniques déconcentrés de l'État, les ONG, les projets et programmes intervenant dans la région".

Pour la mise en œuvre de ses programmes, elle collabore étroitement avec diverses organisations partenaires :

- les institutions publiques
- les partenaires techniques et financiers internationaux
- les collectivités territoriales
- les organisations professionnelles et faitières
- les consortiums avec des ONG internationales

Concernant les institutions publiques, A2N travaille en étroite collaboration avec les services techniques déconcentrés de l'État, notamment les ministères en charge des thématiques des programmes de A2N (de l'Agriculture, de l'Environnement, de la Jeunesse, etc.)

Concernant ses partenaires techniques et financiers internationaux, A2N a établi des partenariats durables avec plusieurs organisations internationales, dont certains durent depuis plus d'une décennie (VSF-Belgique, DRC, CNFA).

Dans le cadre de la mise en œuvre de ses projets, A2N collabore également avec des collectivités territoriales en les accompagnant dans l'opérationnalisation de leurs plans de développement. Des conventions de collaboration sont établies avec les communes et les régions.

A2N travaille aussi avec des unions provinciales d'organisations professionnelles, notamment des filières agro-sylvo-pastorales, des sociétés coopératives simplifiées (SCOOPS) et des organisations faitières.

A2N participe également à des consortiums avec des organisations internationales comme DRC, CNFA et VSF-Belgique.

4. Performance globale de l'organisation

4.1 Mécanismes internes d'assurance qualité et de gestion des risques

A2N dispose de plusieurs mécanismes de gestion des risques, de gestion financière, de protection et de suivi évaluation qui constituent le socle de son système d'assurance qualité.

A2N définit son système de contrôle interne comme l'ensemble des dispositifs de sécurité permettant d'assurer la fiabilité de l'information produite et la sauvegarde de son patrimoine. Le contrôle interne est exercé de manière permanente par tous les responsables de services et responsables de programmes.

En matière de gestion des risques, A2N a élaboré une politique de sécurité établissant des mécanismes détaillés avec des plans de gestion, un système de rapport d'incidents, des procédures d'évacuation et une classification par niveaux de sécurité. Complémentairement, le manuel de suivi-évaluation décrit des outils spécifiques pour l'analyse et la mitigation des risques, notamment des fiches analytiques de risque et des tableaux d'évaluation. Ces mécanismes et outils ne sont pas systématiquement suivis dans tous les bureaux et programmes de A2N.

Pour la gestion financière, A2N a mis en place un manuel de procédures administratives, financières et comptables qui inclut des procédures d'achat et un plan de passation des marchés (PPM). Ce manuel est en cours de révision pour l'adapter au contexte humanitaire (par exemple, les procédures d'achat). L'organisation a un système de suivi budgétaire mensuel et réalise également des audits financiers systématiques de tous ses programmes.

En matière de protection, A2N a développé plusieurs politiques structurantes comme le code de conduite, la politique de prévention et de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS), la politique de prévention et lutte contre le conflit d'intérêt, et la politique de lutte contre la fraude et la corruption, qui ont été formellement adoptées en 2024.

Pour suivre ses programmes, A2N a déployé un système digitalisé sur plateforme Kobo et a élaboré en 2020 un manuel de suivi-évaluation qui détaille un dispositif structuré permettant un suivi continu des activités, des résultats et des impacts à travers des indicateurs clairs. Des évaluations régulières permettent d'analyser les interventions et de fournir des leçons apprises pour améliorer les pratiques futures.

4.2 Niveau d'application de la norme CHS

A2N démontre un engagement envers la redevabilité et l'inclusion des communautés qui sont au cœur de ses valeurs et principes fondamentaux. L'organisation fait preuve d'une compréhension générale de la norme fondamentale humanitaire (CHS - Core Humanitarian Standard) et de ses engagements :

Les principales forces concernent :

- Un ancrage communautaire solide avec une excellente acceptation locale
- Des programmes adaptés aux besoins des communautés, avec des critères de vulnérabilité clairement définis pour la sélection des communautés bénéficiaires
- Un personnel décrit comme compétent et respectueux par les communautés et les parties prenantes
- Des politiques de protection (code de conduite, PEAS, lutte contre la fraude et corruption, contre les conflits d'intérêt)

Les principales faiblesses concernent :

- La communication insuffisante aux communautés sur les politiques de protection
- Un système de gestion des plaintes fragmenté qui n'est pas suffisamment documenté ni compris par les communautés
- La faible implication des communautés dans la conception des programmes et des mécanismes de plaintes
- Des retards significatifs dans l'exécution de certains programmes
- L'absence de politique environnementale et d'évaluation systématique de l'impact environnemental

Concernant l'égalité des genres, A2N démontre de bonnes pratiques avec l'intégration de l'approche genre dans la planification, le ciblage et la mise en œuvre de toutes ses actions. L'organisation considère le genre comme un axe transversal et s'assure que ses interventions bénéficient aux communautés sans discrimination. Cette approche se concrétise dans plusieurs programmes qui contribuent à réduire les inégalités d'accès des femmes aux opportunités économiques à travers diverses activités telles que la création de périmètres maraîchers et la mise en place d'associations villageoises d'épargne et de crédit. La représentation des femmes est significative dans les activités de renforcement des capacités et de formation sur diverses thématiques économiques.

En matière de PEAS, A2N démontre son engagement à lutter contre toutes formes d'exploitation et d'abus, notamment par des formations sur les violences basées sur le genre (VBG). L'organisation a adopté en 2024 une politique PEAS avec des engagements clairement définis et des canaux de signalement. Cependant, les communautés et parties prenantes de A2N ne sont pas systématiquement informées ses engagements en matière de PEAS.

Concernant la localisation, A2N fait preuve d'excellentes pratiques en s'appuyant fortement sur les structures communautaires existantes. L'organisation travaille étroitement avec les acteurs locaux et les organisations communautaires de base pour promouvoir la pérennisation des acquis et la durabilité des programmes. Face à l'insécurité, A2N a développé une approche qui responsabilise davantage les initiatives locales (jeunes, femmes, champions de changement, coachs endogènes) qui maîtrisent le contexte et sont acceptés des communautés.

Cet audit initial identifie :

- 2 observations
- 15 faiblesses mineures (sur 2.2, 3.4, 3.6, 4.1, 4.3, 4.5, 5.1, 5.2, 5.4, 5.6, 7.2, 8.8, 9.1, 9.4, 9.6)
- Aucune faiblesse majeure

4.3 Performances de l'organisation par rapport à chaque engagement du CHS

Points forts et points à améliorer	Note moyenne*
Engagement 1 : La réponse humanitaire est adaptée et appropriée.	3
<p>Les politiques de A2N s'engagent à fournir une assistance impartiale fondée sur les besoins et les capacités des communautés et intègrent des principes de genre et inclusion sociale, prenant en compte la diversité des communautés, notamment celle des personnes défavorisées ou marginalisées. Des processus sont mis en place pour garantir une analyse régulière et adéquate du contexte, soutenus par un dispositif de suivi-évaluation structuré et des rencontres trimestrielles de bilan et planification. L'organisation procède à une analyse sécuritaire systématique pour chaque intervention, et adapte ses programmes en fonction de l'évolution du contexte et des contraintes sécuritaires.</p> <p>La mise en œuvre opérationnelle reflète ces engagements, avec des programmes conçus sur la base d'évaluations des besoins et des risques, et des critères de vulnérabilité clairement définis utilisés par les comités de ciblage pour la sélection des communautés bénéficiaires.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Retours des communautés Les communautés reconnaissent que les programmes de A2N sont adaptés à leurs besoins et apprécient que les projets tiennent compte de leurs compétences et capacités, notamment en termes d'élevage. Elles confirment avoir été sélectionnées par un comité mis en place par la communauté, suivant des critères de vulnérabilité clairement définis. Toutefois, elles n'ont pas souvenir d'avoir été associées à l'analyse des besoins.</p>	
Engagement 2 : La réponse humanitaire est efficace et rapide la réponse humanitaire est efficace et fournie à temps.	2.7
<p>Le DOS 2021-2025 de A2N définit ses engagements et objectifs en tenant compte de ses capacités humaines, matérielles et financières, pour garantir que les engagements du programme sont en adéquation avec ses capacités. Un manuel de suivi-évaluation détaille un dispositif structuré et est accompagné d'une équipe de suivi-évaluation dédiée, permettant un suivi continu des activités, des résultats et des impacts à travers des indicateurs clairs. A2N conçoit des programmes qui répondent aux contraintes de façon à ce que l'action proposée soit réalisable et ne mette pas en danger les communautés, avec des validations sécuritaires systématiques avant chaque activité. L'organisation dispose d'une cartographie des services disponibles et d'un système de référencement vers les centres de santé, ce qui lui permet de déférer aux organisations disposant de l'expertise technique et du mandat pertinent ces besoins non couverts.</p> <p>Cependant, A2N ne fournit pas systématiquement la réponse humanitaire à temps, des retards importants ont été identifiés dans certains programmes.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés confirment l'existence de retards majeurs, notamment dans "la dotation des animaux" et la mise en œuvre de certaines activités. Malgré ces retards, elles apprécient être informées des contraintes rencontrées par l'organisation et comprennent les défis liés au contexte. En matière de sécurité, les communautés se sentent en confiance, et certaines indiquent que les activités se déroulent généralement au sein même des villages où elles résident et qui ne présentent aucune menace pour elles.</p>	
Engagement 3 : la réponse humanitaire renforce les capacités locales et évite les effets négatifs.	2.5
<p>Les politiques, stratégies et lignes directrices de A2N sont conçues dans le but d'empêcher que les programmes aient des effets négatifs et de renforcer les capacités locales. L'organisation a mis en place des politiques de protection (PEAS, lutte contre la corruption et la fraude, etc.), et son manuel de suivi-évaluation intègre une analyse des impacts potentiels des programmes, y compris les effets négatifs prévus ou imprévus. De plus, les politiques incluent des axes stratégiques pour la consolidation des capacités des communautés locales, notamment par la formation, le transfert de compétences et l'appui institutionnel, avec des programmes visant à accompagner les collectivités dans leur planification et leur résilience face aux crises. A2N dispose de systèmes pour protéger les données recueillies auprès des communautés grâce à un système digitalisé Kobo et un accès à la base de données centralisé chez le service suivi-évaluation. Les programmes contiennent des évaluations, et A2N utilise les résultats des évaluations sur les dangers et les risques pour planifier ses activités. L'organisation garantit que ses programmes s'appuient sur les capacités locales et renforcent la résilience des communautés, notamment à travers son réseau de bénévoles "coachs endogènes" présents dans plusieurs centaines de villages. L'organisation favorise le développement des capacités des dirigeants et organisations locaux à travers notamment la promotion des comités villageois. Les programmes soutiennent l'économie locale notamment via le développement d'activités génératrices de revenus dans le domaine de l'élevage.</p> <p>Cependant, bien que ses programmes intègrent la durabilité, par exemple via le système de reproduction des caprins, A2N ne planifie pas systématiquement une stratégie de transition ou de désengagement dès le début du programme. De plus, l'organisation ne dispose pas d'un système pour identifier et répondre à temps à tous les effets négatifs effectifs ou potentiels de</p>	

ses actions dans les domaines de la sécurité, la dignité, l'exploitation et les abus sexuels, la culture, les relations sociales, les moyens de subsistance, l'économie locale et l'environnement.

Retour d'information des communautés :

Les communautés reconnaissent l'impact positif des initiatives économiques sur leurs revenus et ne signalent aucun effet négatif des interventions. Elles affirment que les projets les rendent "plus forts" grâce à l'acquisition d'actifs productifs comme des têtes de caprins et des équipements pour améliorer leurs moyens de subsistance, et apprécient l'approche participative et le renforcement de leurs capacités

Engagement 4 : la réponse humanitaire est fondée sur la communication, la participation et les retours d'information.

2.1

A2N a établi dans son DOS qu'elle prône la culture de la redevabilité et le partage de l'information, démontrant un engagement vers une culture de communication ouverte. Les politiques de A2N sont prévues pour impliquer les communautés et refléter leurs priorités, comme en témoigne l'engagement dans le DOS et le manuel de suivi évaluation en faveur de l'écoute des communautés et de la nécessité de dialoguer avec toutes les parties prenantes à toutes les étapes des projets. La communication externe de A2N est factuelle, éthique et respectueuse de la dignité des communautés. A2N encourage et donne les moyens aux communautés d'exprimer leur degré de satisfaction à travers des évaluations post-distribution (PDM) là où cela est pertinent, et réalise des enquêtes annuelles de satisfaction de grande ampleur pour les programmes de développement. L'organisation communique de façon respectueuse et culturellement adaptée, notamment via des comités villageois avec représentation mixte et un ciblage participatif impliquant ces comités.

Cependant, malgré ses engagements, A2N ne dispose pas d'une politique de partage de l'information formalisée qui définirait les modalités concrètes du partage de l'information. L'organisation ne s'assure pas systématiquement que les communautés soient informées au sujet des principes de l'organisation et du code de conduite de son personnel. De plus, bien que l'organisation garantisse la participation des communautés durant la mise en œuvre, elle n'assure pas systématiquement leur participation à la conception des programmes.

Retours des communautés

Les communautés confirment que A2N communique avec elles à travers des animateurs qui parlent la langue locale, facilitant ainsi la compréhension. Elles reconnaissent pouvoir donner leur avis et formuler des suggestions pendant la mise en œuvre des projets. Néanmoins, elles n'ont pas souvenir que l'organisation ait partagé ses principes, valeurs ou code de conduite au début du programme, et confirment ne pas avoir été impliqués dans la phase initiale de conception des programmes.

Engagement 5 : les plaintes sont bien accueillies et traitées.

1.7

A2N reconnaît l'importance de traiter sérieusement les plaintes et encourage son personnel à signaler tout comportement inapproprié, notamment d'exploitation ou d'abus sexuels, dans son code de conduite et ses politiques de protection. Pour promouvoir et renforcer une culture où les plaintes sont perçues comme des opportunités d'amélioration, et prévenir les comportements inappropriés, A2N met en œuvre des modules de sensibilisation et formations internes. Des mécanismes de gestion des plaintes sont mis en place systématiquement au niveau des programmes lors du ciblage des communautés, avec constitution des comités de plaintes dans chaque village et des points focaux identifiés. Ces dispositifs offrent des possibilités de signalement par toutes les parties prenantes (personnel, communautés, partenaires). L'organisation gère les plaintes de manière appropriée, et renvoie celles qui ne sont pas de son ressort à une partie compétente, malgré un volume très restreint de plaintes documentées.

Cependant, plusieurs faiblesses significatives ont été identifiées. A2N ne dispose pas d'un processus de gestion des plaintes complet, documenté et opérationnel pour les communautés. Les procédures détaillées de traitement des plaintes, incluant les étapes, les responsabilités et les délais, ne sont pas clairement définies, et le personnel de A2N n'informe pas systématiquement les communautés sur le champ d'application des mécanismes de plaintes. De plus, malgré l'implication communautaire dans l'installation des comités de plaintes, A2N ne consulte pas systématiquement les communautés sur leur conception. Enfin, les communautés ne sont pas suffisamment sensibilisées au comportement attendu du personnel, y compris les engagements en matière de PEAS.

Retour d'information des communautés :

Les communautés confirment l'existence de comités de plaintes au niveau des programmes mais indiquent n'avoir pas été spécialement informées d'un processus particulier pour dénoncer les mauvais comportements des agents de l'organisation, ni avoir consultées sur la conception du mécanisme de plaintes. Elles se sentent en sécurité pour déposer une plainte et connaissent les points focaux villageois et les comités de suivi des activités comme canaux potentiels pour exprimer leurs préoccupations. Les quelques plaintes mentionnées concernent principalement la qualité du matériel ou des informations tardives, et ont été résolues de manière satisfaisante.

Engagement 6 : la réponse humanitaire est coordonnée et complémentaire.

3

Les politiques et documents stratégiques d'A2N reflètent son engagement en faveur de la coordination et de la collaboration avec d'autres acteurs. Malgré l'absence de partenaire d'implémentation en 2024 (en raison de la situation sécuritaire), le manuel de suivi-évaluation de A2N indique que les collaborations avec des partenaires doivent reposer sur une définition claire des responsabilités, des mandats et des objectifs communs pour chaque intervention. L'organisation entretient une forte coordination avec les autorités locales, en particulier pour le ciblage des interventions, et s'inscrit dans une démarche de complémentarité avec ces acteurs. A2N participe activement aux clusters pertinents dans les thématiques de ses interventions et organise des réunions de coordination régulières avec ses partenaires et parties prenantes. Un système de référencement vers les centres de santé est en place pour assurer une prise en charge adaptée des communautés.

Retour d'information des communautés :

Les parties prenantes reconnaissent la collaboration de A2N avec les autorités communales et départementales. Les parties prenantes et communautés n'ont pas été témoin de duplication d'activités dans les zones d'intervention de A2N.

Engagement 7 : les acteurs humanitaires apprennent et s'améliorent de façon continue.

2.7

Le manuel de suivi évaluation de A2N établi des mécanismes et des moyens d'évaluation et d'apprentissage pour apprendre et améliorer ses pratiques. L'organisation documente et partage les leçons apprises à travers des évaluations à mi-parcours et finales, ainsi que des sessions de réflexion critique. Des mécanismes existent pour enregistrer et partager au sein de l'organisation l'expérience, les leçons et le savoir-faire accumulés, telles que des fiches spécifiques (bonnes pratiques, leçons apprises, recommandations) et des rencontres trimestrielles pour le partage d'expériences. A2N utilise ces apprentissages dérivés des expériences précédentes lors de la conception de nouveaux programmes. A2N contribue à l'apprentissage et à l'innovation de la réponse humanitaire avec ses pairs et à l'échelle du secteur, et favorise l'échange des enseignements et de l'innovation au sein de l'organisation, avec les communautés et les personnes affectées par les crises, ainsi qu'avec les autres parties prenantes, notamment à travers le partage entre communautés via des groupes hebdomadaires.

Cependant, en raison des faiblesses identifiées dans le mécanisme de gestion des plaintes, sa capacité à apprendre, innover et adapter ses programmes sur la base des plaintes des communautés de manière systématique est limitée.

Retour d'information des communautés :

Les communautés et parties prenantes confirment que A2N s'est améliorée avec le temps. Cependant, certaines communautés indiquent que A2N ne partage pas systématiquement avec elles les résultats des évaluations et les leçons apprises.

Engagement 8 : le personnel est soutenu pour réaliser son travail efficacement et est traité de façon juste et équitable.

2.7

A2N dispose de politiques et procédures en matière de ressources humaines qui sont équitables, transparentes, non discriminatoires et conformes au droit du travail local. Les manuels des procédures administratives et le statut du personnel, tous deux en cours de révision, établissent des procédures de recrutement avec des critères clairs et uniformes, et prévoient des fiches de poste détaillées pour chaque fonction. A2N dispose d'un code de conduite qui définit les comportements attendus de tout le personnel, y compris les salariés, bénévoles et consultants, et qui interdit explicitement toute exploitation, y compris l'exploitation sexuelle, l'abus de pouvoir et toute forme de coercition exercée sur les communautés ou collègues. De plus, A2N a mis en place en 2024 une politique spécifique de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels qui interdit toute relation d'abus de pouvoir et définit des mécanismes de signalement et d'enquête en cas de suspicion d'abus. A2N dispose d'une politique de sécurité détaillant les obligations de l'organisation et du personnel en matière de prévention des risques, de gestion de crise et d'accompagnement post-incident. Dans la pratique, le personnel travaille en accord avec le mandat et les valeurs de l'organisation, adhère aux politiques qui le concernent, et s'engage à signer le code de conduite et le règlement intérieur de A2N.

Cependant, deux points d'attention ont été identifiés. A2N ne dispose pas d'une politique de formation formalisée pour soutenir le personnel en matière d'amélioration des compétences et des aptitudes, bien que les statuts du personnel prévoient la possibilité d'envoyer un travailleur en formation. De plus, l'organisation fait face à des défis en termes de ressources humaines, avec une charge de travail importante dans certains départements et du personnel qui cumule plusieurs fonctions.

Retour d'information des communautés :

Les communautés confirment que le personnel de A2N démontre un bon comportement. Elles n'ont constaté aucun cas d'abus ou de comportement inapproprié et elles perçoivent le personnel de A2N comme compétent.

Engagement 9 : les ressources sont gérées et utilisées de façon responsable et pour l'usage prévu.

2

A2N dispose d'un manuel des procédures administratives, financières et comptables qui définit les règles d'utilisation et de gestion des ressources. Ce manuel établit des principes pour garantir que les financements sont utilisés de manière conforme aux objectifs de l'organisation et aux accords signés avec les bailleurs, assurant ainsi que les fonds et dons en nature sont acceptés et alloués de façon éthique et légale. Tout engagement financier doit être conforme aux principes et valeurs de A2N, garantissant ainsi que

les ressources acceptées ne compromettent pas son indépendance. En 2024, l'organisation a adopté une politique en matière de lutte contre la fraude et la corruption et une politique en matière de prévention et lutte contre le conflit d'intérêt. A2N effectue des audits, vérifie la conformité avec les procédures et en rend compte de façon transparente grâce à un système d'audit financier indépendant, réalisé annuellement par un cabinet d'audit externe. Des audits financiers de tous les programmes portent notamment sur la conformité des procédures budgétaires, l'engagement des dépenses, la justification des comptes et le respect des normes comptables. A2N inscrit et suit les dépenses en lien avec le budget à travers un suivi mensuel des dépenses. Cependant, plusieurs faiblesses ont été identifiées. Bien que A2N dispose d'une politique de management des risques, les processus d'évaluation et de gestion des risques ne sont pas systématiquement suivis ou à jour. De plus, l'organisation ne prend pas systématiquement en compte l'impact environnemental de l'utilisation des ressources naturelles locales dans ses programmes et ne dispose pas de politiques spécifiques détaillant comment elle utilise ses ressources de façon écologiquement responsable. Enfin, certaines procédures telles que les procédures d'achat ne sont pas adaptées au contexte de l'urgence humanitaire.

Retour d'information des communautés :

Les communautés estiment que les projets n'ont pas d'impact négatif sur l'environnement. Au contraire, des effets positifs sont mentionnés, comme l'utilisation des déjections animales pour améliorer la fertilité des sols agricoles. Malgré leur méconnaissance du budget des programmes et des coûts des activités qui les concernent, les communautés et parties prenantes ne sont pas préoccupées par la gestion des ressources par A2N.

* Note : Les notes moyennes sont la somme des notes par engagement divisée par le nombre d'indicateurs dans chaque engagement, sauf si l'un des indicateurs d'un engagement obtient la note 0 ou si plusieurs notes de 1 sur les indicateurs d'un engagement conduisent à l'émission d'une non-conformité/faiblesse majeure au niveau de l'engagement (dans ces deux cas, la note globale de l'engagement est de 0).

5. Résumé des faiblesses

Faiblesses	Type	Statut	Délai de résolution*
2025-2.2 : A2N ne fournit pas systématiquement la réponse humanitaire à temps.	Mineure	Nouvelle	D'ici 2028
2025-3.4 : A2N ne planifie pas systématiquement une stratégie de transition ou de désengagement dès le début du programme.	Mineure	Nouvelle	D'ici 2028
2025-3.6 : A2N ne dispose pas d'un système pour identifier et répondre à temps à aux effets négatifs effectifs ou potentiels de ses actions.	Mineure	Nouvelle	D'ici 2028
2025-4.1 : A2N ne s'assure pas systématiquement que les communautés et personnes affectées par les crises sont informées au sujet des principes de l'organisation et du code de conduite de son personnel.	Mineure	Nouvelle	D'ici 2028
2025-4.3 : A2N n'assure pas systématiquement la participation des communautés et des personnes affectées par les crises à la conception de ses programmes.	Mineure	Nouvelle	D'ici 2028
2025-4.5 : A2N ne dispose pas de politique de partage de l'information.	Mineure	Nouvelle	D'ici 2028
2025-5.1 : A2N ne consulte pas systématiquement les communautés et les personnes affectées par les crises sur la conception des processus de gestion des plaintes.	Mineure	Nouvelle	D'ici 2028
2025-5.2 : A2N n'informe pas systématiquement les communautés sur le champ d'application des mécanismes de plaintes.	Mineure	Nouvelle	D'ici 2028
2025-5.4 : A2N ne dispose pas d'un processus de gestion des plaintes complet, documenté et opérationnel pour les communautés et les personnes affectées par les crises.	Mineure	Nouvelle	D'ici 2028
2025-5.6 : A2N ne s'assure pas systématiquement que les communautés et personnes affectées par les crises sont pleinement conscientes et comprennent le comportement attendu du personnel humanitaire, y compris les engagements de l'organisation en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels.	Mineure	Nouvelle	D'ici 2028

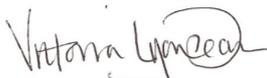
2025-7.2 : A2N ne dispose pas d'un système pour apprendre, innover et adapter ses programmes sur la base des plaintes des communautés de manière systématique.	Mineure	Nouvelle	D'ici 2028
2025-8.8 : A2N n'a pas de politiques en place pour soutenir le personnel en matière d'amélioration des compétences et des aptitudes.	Mineure	Nouvelle	D'ici 2028
2025-9.1 : A2N ne met pas systématiquement en œuvre des processus qui garantissent une utilisation efficiente des ressources dans tous ses contextes d'intervention.	Mineure	Nouvelle	D'ici 2028
2025-9.4 : A2N ne prend pas systématiquement en compte l'impact environnemental de l'utilisation des ressources naturelles locales dans ses programmes.	Mineure	Nouvelle	D'ici 2028
2025-9.6 b : A2N n'a de politiques et de procédures en place précisant la manière dont l'organisation utilise ses ressources de façon responsable vis-à-vis de l'environnement. 2025-9.6 e : Les politiques et processus de A2N pour évaluer, gérer et atténuer les risques de façon continue ne sont pas systématiquement suivis.	Mineure	Nouvelle	D'ici 2028
Nombre total de faiblesses	15		

* *Note* : Les délais de résolution sont donnés à titre indicatif car ils ne sont pas pertinents dans le cadre d'un audit de bilan (benchmarking audit)

6. Recommandation de l'auditeur principal

BENCHMARKING A notre avis, A2N a démontré qu'elle se conforme aux exigences de la norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité.	
Nom et signature de l'auditeur principal : Agnès KONRAT 	Date et lieu : 26/02/2025, France

7. Décision HQAI

Validité du rapport de benchmarking :	2025/04/07 jusqu'à 2026/04/07
Nom et signature du responsable de l'assurance qualité de HQAI :  Victoria Lyon Dean	Date et lieu : 7/04/2025 Genève

8. Reconnaissance du rapport par l'organisation

Espace réservé à l'organisation	
Toute réserve concernant les résultats de l'audit et/ou toute remarque concernant le comportement de l'équipe d'audit de HQAI : <i>Si oui, veuillez préciser :</i>	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Reconnaissance et acceptation des conclusions : Je reconnais et comprends les conclusions de l'audit J'accepte les conclusions de l'audit	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom et signature du représentant de l'organisation : Oumarou CISSE, <i>Directeur Exécutif</i> 	Date et lieu : Dori, le 11-04-2025

Appel

En cas de désaccord avec la décision d'assurance qualité, l'organisation peut faire appel auprès de HQAI dans un délai de 14 jours ouvrables après avoir été informée de la décision.

HQAI transmettra l'affaire au président du comité de conseil et de plainte qui confirmera que la base de l'appel répond aux exigences de la procédure d'appel. Le président constituera alors un comité d'appel composé d'au moins deux experts qui n'ont pas de conflit d'intérêts dans le cas en question. Le jury s'efforcera de prendre une décision dans un délai de 45 jours ouvrables.

Les détails de la procédure de recours se trouvent dans le document PRO049 - Procédure de recours.

Annexe 1 : Explication de l'échelle de notation*

Scores	Signification : pour toutes les options du schéma de vérification	Signification technique pour tous les audits de vérification et de certification indépendants
0	Votre organisation ne travaille pas à l'application de l'engagement du CHS.	<p>Score 0 : indique une faiblesse si importante que l'organisation n'est pas en mesure de respecter l'engagement. Cela conduit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vérification indépendante : faiblesse majeure. • Certification : non-conformité majeure entraînant une demande d'action corrective majeure (CAR) - Aucun certificat ne peut être délivré ou suspension immédiate du certificat.
1	Votre organisation fait des efforts pour appliquer cette exigence, mais ces efforts ne sont pas systématiques.	<p>Score 1 : indique une faiblesse qui ne compromet pas immédiatement l'intégrité de l'engagement, mais qui doit être corrigée pour que l'organisation puisse continuer à le respecter. Cela conduit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vérification indépendante : faiblesse mineure • Certification : non-conformité mineure, donnant lieu à une demande d'action corrective mineure (CAR).
2	Votre organisation fait des efforts systématiques pour appliquer cette exigence, mais certains points clés ne sont toujours pas abordés.	<p>Score 2 : indique un problème qui mérite une attention particulière mais qui ne compromet pas actuellement la conformité à l'exigence. Cela conduit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vérification et certification indépendantes : observation.
3	Votre organisation se conforme à cette exigence et les systèmes organisationnels veillent à ce qu'elle soit respectée dans l'ensemble de l'organisation et au fil du temps - l'exigence est remplie.	<p>Score 3 : indique une conformité totale avec l'exigence. Cela conduit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vérification et certification indépendantes : conformité.
4	Le travail de votre organisation va au-delà de l'objectif de cette exigence et fait preuve d'innovation. Il est appliqué de manière exemplaire dans l'ensemble de l'organisation et les systèmes organisationnels garantissent le maintien d'un niveau de qualité élevé dans l'ensemble de l'organisation et au fil du temps.	<p>Note 4 : indique une performance exemplaire dans l'application de l'exigence.</p>

* Échelle de notation du système de vérification de l'AMSC 2020