

Appui Moral, Matériel et Intellectuel à l'Enfant (AMMIE) - Rapport de synthèse - 2025/06/18

Hormis les traductions du format et des phrases types, qui sont des traductions non officielles de l'anglais au français, le texte de ce document est une rédaction originale en français.

1. Informations générales

1.1 Organisation

Type	Mandats	Vérfié
<input type="checkbox"/> International <input checked="" type="checkbox"/> Nationales <input type="checkbox"/> Adhésion/réseau <input type="checkbox"/> Assistance directe <input type="checkbox"/> Fédération <input type="checkbox"/> Avec les partenaires	<input checked="" type="checkbox"/> Humanitaire <input checked="" type="checkbox"/> Développement <input type="checkbox"/> Plaidoyer	<input checked="" type="checkbox"/> Humanitaire <input checked="" type="checkbox"/> Développement <input type="checkbox"/> Plaidoyer
Enregistrement légal	Association nationale humanitaire à but non lucratif, laïque et apolitique.	
Emplacement du siège social	Avenue de Chambéry, 396, Ouahigouya Burkina Faso	
Nombre total de membres du personnel de l'organisation	40	

1.2 L'équipe d'audit

Auditeur principal	Meur Elisabeth
Deuxième auditeur	-
Troisième auditeur	-
Observateur	-
Expert	-
Témoin / autres participants	Facilitateurs locaux: - Kazienga Salamata - Savadogo Wendpanga Alain

1.3 Portée de l'audit

CHS:2014 Schéma de vérification	Vérification indépendante
Cycle d'audit	Premier cycle
Type d'audit	Audit Initial
Étendue de l'audit	Cet audit couvre l'intégralité de l'organisation. Les mandats humanitaires et de développement d'AMMIE ainsi que ses différents domaines de travail sont couverts par cet audit.
Objet de l'audit	L'échantillonnage des programmes d'AMMIE intègre la diversité de ses mandats, de ses domaines d'activité, et des localités dans lesquelles elle opère. Les dimensions sécuritaires et humanitaires de son contexte d'opération sont également prises en compte dans la sélection des participants au niveau opérationnel.

1.4 L'échantillonnage*

Unité d'échantillonnage	Programmes nationaux
Nombre total de projets inclus dans l'échantillonnage	5
Nombre total de sites pour la visite sur place	1
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
Offre de soins de santé d'urgence critique pour les personnes déplacées internes (PDI) et leurs communautés hôtes dans la région du Nord District sanitaire de Ouahigouya – à distance.	Renforcement de l'assistance socio sanitaire d'urgence au profit des populations déplacées et des communautés hôtes de la région du Nord – sur site.
Projet de réponses intégrées de protection, d'éducation et de formation au profit des enfants de 05 à 17 ans, déplacés internes et hôtes – à distance.	
Risques liés à l'échantillonnage identifiés : -	

**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	2025/01/14	Nombre de participants	5
Localisation	À distance	Toute question de fond soulevée	-

2.2 Lieux évalués

Localisation des sites	Dates	Sur place ou à distance
Burkina Faso, Zondoma, Gourcy	14-15/02/2025	Sur place

2.3 Les entretiens

Niveau / Position des personnes interrogées	Nombre de personnes interrogées		Sur place ou à distance
	Femmes	Hommes	
Siège social et bureaux			
Gestion	1	2	À distance
Personnel		2	À distance
Unité d'échantillonnage (sites de projet / bureau(x) locaux)			
Gestion		1	Sur place
Personnel		2	Sur place
Autres: partenaires financiers et étatiques, membres de la Direction Provinciale de l'Action Humanitaire.		4	À distance et sur place
Nombre total de personnes interrogées	1	11	12

2.4 Consultations avec les communautés

Type de groupe et lieu	Nombre de personnes interrogées		Sur place ou à distance
	Femmes	Hommes	

Groupes d'Apprentissage et de Suivi des Pratiques d'Alimentation du nourrisson et du jeune enfant (GASPA) Femmes enceintes, Tangay	11		Sur place
GASPA mères d'enfants de 0 à 23mois, Tangay	12		
PDI et hôtes, Ouahigouya		7	
PDI et hôtes femmes bénéficiaires de soutien via des Activités Génératrices de Revenus (AGR), Ouahigouya	12		
Nombre total de participants	35	7	42

2.5 Réunion de clôture

Date	2025/05/15	Nombre de participants	7
Localisation	À distance	Toute question de fond soulevée	-

3. Informations générales sur l'organisation

3.1 Informations générales

AMMIE est une organisation nationale à but non lucratif, laïque et apolitique. Elle a été créée en 1992 pour faire face aux problèmes des populations vulnérables et plus particulièrement des enfants en leur apportant un soutien médical, psychologique et social. En effet, partant du constat de la malnutrition des jeunes enfants au Burkina Faso dans les années 80, l'objectif de départ des membres fondateurs – dont l'actuelle coordinatrice nationale – de l'association Appui Moral, Matériel et Intellectuel à l'Enfant (AMMIE) était d'intervenir au niveau de la santé et de la nutrition. Progressivement, son action s'est étendue à l'alphabétisation et l'éducation des mères, au VIH-Sida ainsi qu'à d'autres domaines comme les Droits Humains, le relèvement socio-économique, et la protection de l'environnement. Sa mission se déploie à travers un plan stratégique quinquennal élaboré sur base d'une évaluation des résultats du plan précédent, de l'analyse de la situation socioéconomique, sécuritaire et humanitaire et de la priorisation des problèmes identifiés. Élaboré par une équipe de la Direction Exécutive, ce plan est soumis à l'Assemblée Générale (AG) pour adoption.

La vision d'AMMIE est celle d'une société civile organisée et engagée pour la protection, la santé et le bien-être des groupes vulnérables. Sa mission est de contribuer, aux côtés des services publics, à une vie communautaire fraternelle et solidaire garantissant la survie, la résilience et le développement des populations. Parmi ses principes se trouvent la redevabilité, la bonne gouvernance, le renforcement des capacités, la qualité et la collaboration. AMMIE prône les valeurs d'humanisme, d'équité, et de justice sociale.

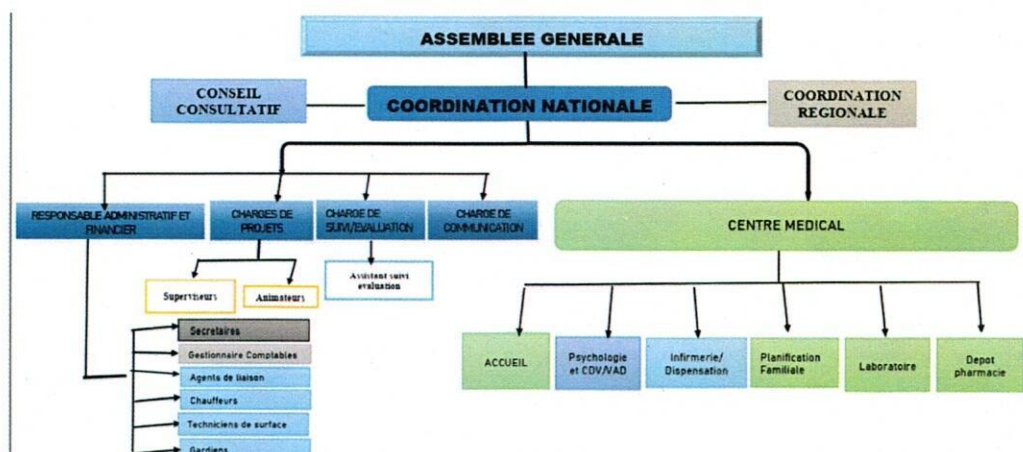
Le siège d'AMMIE se situe à Ouahigouya dans la région du Nord du Burkina Faso qui est une zone à fort défi sécuritaire en raison de la présence de groupes djihadistes. L'organisation opère donc dans un contexte politico-sécuritaire extrêmement difficile afin de venir en aide à la fois aux populations hôtes et déplacées. En raison de ce contexte d'urgence sécuritaire, et depuis 2019, AMMIE a intégré un mandat humanitaire à sa mission. Des membres du personnel ont bénéficié de formations et la coordinatrice nationale d'AMMIE a été membre de l'équipe de coordination humanitaire au niveau national. AMMIE a également des mandats d'urgence soutenus, entre autres, par l'Organisation Mondiale de la Santé et le Fonds Humanitaire Régional pour l'Afrique de l'Ouest et du Centre (FHRAOC).

L'organisation emploie 40 personnes et dispose d'un centre médical. En 2024, son budget s'élevait 999 715 euros soit un recul de 28,5% par rapport à son budget de 2023, qui s'élevait à 1 399 713 euros.

3.2 Structure de gouvernance et de gestion

AMMIE est constituée de trois principaux organes de gouvernance. Premièrement, l'AG est l'organe suprême d'AMMIE, elle se réunit annuellement et est composée de tous les membres actifs de l'association (82). Elle a des pouvoirs étendus en matière de stratégie puisqu'elle définit les orientations de l'association et élit en son sein les membres de la Coordination Nationale (CN), et du Conseil Consultatif (CC). Elle a également des responsabilités en matière de contrôle car elle examine et approuve les rapports d'activité et financiers et elle élit les commissaires aux comptes. Ensuite, le Conseil Consultatif (CC), composé de cinq membres de l'association, joue un rôle de conseil technique et stratégique à destination de l'AG et de la CN. Enfin, la CN est l'organe d'exécution des décisions de l'AG. Composée de sept membres élus pour trois ans, la CN est obligatoirement dirigée par une femme, la coordinatrice nationale. Elle se réunit deux fois par an, décide de répondre aux appels à projets et donne les orientations stratégiques.

En plus de ces instances de gouvernance, AMMIE dispose d'organes de coordination régionale qui exécutent des projets en son nom dans les localités et définissent des actions selon les orientations générales d'AMMIE.



À noter, la fonction de Chargé de Communication n'est pas pourvue et certaines missions de communication sont attribuées à un consultant externe.

3.3 Travail avec les organisations partenaires

Le partenariat constitue un axe stratégique du Plan quinquennal 2020-2024 d'AMMIE. Les fondements de l'association, tels que décrits dans ses statuts, reposent, entre autres, sur la collaboration avec les acteurs clés et la cohérence avec d'autres programmes et interventions.

AMMIE travaille avec une dizaine de partenaires financiers et techniques régionaux et internationaux actifs dans les domaines de la santé, de l'éducation, du développement, de l'urgence, ou de l'aide aux déplacés, etc. AMMIE reçoit un appui financier et bénéficie, auprès de certains partenaires, de renforcements des capacités. Elle collabore avec des ONG internationales, des agences onusiennes, mais également le FHRAOC. AMMIE travaille parfois en consortium afin d'apprendre de ses partenaires dans des domaines où son expertise est en développement.

AMMIE est membre du Secrétariat Permanent des ONG (SPONG) du Burkina Faso et participe aux différents clusters thématiques pertinents. Enfin, AMMIE collabore avec différents ministères, comme celui de la Santé et de l'Action Humanitaire, avec les autorités locales et les services techniques de l'État, comme ceux de l'environnement et l'agriculture.

4. Performance globale de l'organisation

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

En ce qui concerne la gestion de l'assurance qualité et des risques, des responsabilités et des rôles sont établis à différents niveaux. De nombreuses bonnes pratiques sont en place, néanmoins, elles ne sont pas toujours systématisées et formalisées et certaines faiblesses ont été constatées durant cet audit.

Sur le plan financier et comptable, le *Manuel des Procédures Administratives, Comptables et Financières* (MPACF) décrit les mécanismes de gestion financière et les procédures budgétaires. D'autres politiques visent à prévenir les risques liés à la fraude, à la corruption et au conflit d'intérêt. La CN effectue le suivi de la gestion financière, assistée par deux commissaires aux comptes, élus par l'AG. Les commissaires présentent annuellement un rapport de vérification à l'AG. Alors que la tenue d'un audit financier externe de l'association est une exigence de son MPACF, AMMIE n'y a pas répondu jusqu'à présent. Cela étant, au niveau des projets, des audits externes sont conduits selon les exigences et les financements des partenaires. Au niveau opérationnel, des comptables sont dédiés au suivi budgétaire de projets et renseignent les dépenses dans un logiciel comptable. Mensuellement, le chef comptable et le coordinateur de projet effectuent un rapprochement bancaire ainsi qu'un contrôle de la conformité des dépenses au regard des Termes de Référence (TdR) du projet. Le chef comptable rend compte, pour sa part, à la CN. Un *Plan Quinquennal* intègre l'analyse de la situation, des problèmes identifiés ainsi qu'un rapport des réalisations physiques et financières de l'année précédente. Il articule ensuite une planification et une budgétisation pluriannuelle.

Le système de protection d'AMMIE est documenté avec, notamment, la *Politique de Protection contre le l'Exploitation et les Abus Sexuels* (PEAS), la *Politique de sauvegarde*, et la *Politique genre*. Une politique de sécurité pour le staff est en cours d'élaboration. Certaines de ces politiques et le *Code de Conduite* sont annexés aux contrats de travail et rappelés au personnel lors de réunions. En 2024, tout le personnel a été formé à la PEAS. Cependant, les faiblesses de son mécanisme de plaintes représentent un risque pour son système de protection des communautés (voir ci-dessous).

AMMIE a un *Manuel de Suivi-Évaluation (SE) et de Gestion de la Qualité*. Cela étant son système d'assurance qualité souffre de certaines faiblesses. En effet, ce *Manuel* ne s'accompagne pas d'outils d'opérationnalisation et le suivi repose principalement sur les différents canevas de rapportage de ses partenaires. Aussi, AMMIE n'a pas d'exigence propre quant à la conduite d'évaluations et ne dispose pas d'un système lui permettant de tirer et de partager les leçons apprises à travers l'organisation et les projets. Certains membres du personnel viennent de recevoir une formation en SE proposée par un partenaire. L'absence d'un système robuste d'apprentissage à travers toute l'organisation constitue une limite de son système d'assurance qualité et de gestion des risques.

Enfin, AMMIE manque d'un système robuste d'analyse et de mesures de mitigation des risques de gouvernance, organisationnels, financiers et programmatiques. Cela est d'autant plus important qu'AMMIE fait face à des contraintes importantes sur le plan des ressources humaines et financières, et de la sécurité. AMMIE intervient dans des zones à fort défi sécuritaire et, comme en témoignent les communautés consultées, elle est parfois la seule à leur venir en aide. Pourtant AMMIE n'a pas de système lui permettant d'identifier, d'analyser et d'agir sur les risques opérationnels. L'identification des risques programmatiques dépend des exigences diverses des partenaires financiers et certains risques ne sont pas systématiquement identifiés à travers tous les projets.

4.2 Niveau d'application de la norme CHS

La norme CHS est nouvelle pour AMMIE mais elle est bien accueillie à travers l'organisation, par le management et le staff. AMMIE est une organisation réflexive qui est lucide de ses domaines de force et de faiblesse au regard de la norme. À travers son mandat de développement et depuis sa création en 1992, AMMIE a développé une démarche forte de

redevabilité auprès des communautés. Celle-ci repose sur des processus de participation bien établis comme la mise en place de réunions communautaires, de différents comités – de ciblage, de gestion, de plaintes, etc. Le renforcement du leadership local et des capacités, notamment à travers les Agents de Santé à Base Communautaire (ASBC), les GASPA, ou encore les AGR, est au centre de son approche. Ses programmes sont aussi pensés pour l'autonomisation et la durabilité et les communautés interrogées ainsi que les parties prenantes indiquent un haut degré de satisfaction et de très bonnes relations avec AMMIE. AMMIE a aussi démontré une complémentarité et une coordination avec les acteurs étatiques, de la société civile, et les autres ONGs.

Cela étant, des faiblesses systémiques affectent les performances d'AMMIE au regard de certains engagements du CHS. Elles se situent à quatre niveaux : au niveau de la réponse rapide aux urgences, au niveau du système de gestion des plaintes, au niveau du système de SE et d'apprentissage et, enfin, au niveau de l'analyse des risques (voir ci-dessus). Globalement, et alors que de bonnes pratiques sont observées, elles ne sont pas toujours documentées. Aussi, le manque de staff, de procédures ou de mécanismes de mise en œuvre ne permet pas d'assurer la cohérence et l'application systématique de toutes ses politiques à travers l'organisation et ses programmes.

AMMIE fait un effort pour répondre aux urgences dans ses zones d'interventions mais l'organisation souffre de faiblesses structurelles pour apporter une réponse rapide et conforme aux exigences du CHS. En dehors de sa fonction régaliennne dans la santé, AMMIE ne dispose pas d'un système et de financements propres lui permettant d'agir sans retard inutile aux crises urgentes. Les fonds propres d'AMMIE représentent environ 1% de son budget. Certaines de ses politiques et procédures ne sont pas adaptées à la réponse d'urgence dans un contexte de crise sécuritaire. AMMIE exerce néanmoins un plaidoyer auprès de ses partenaires et au sein des clusters pour que soient adressées les crises.

AMMIE est doté d'un système de PEAS, avec des politiques spécifiques et du staff formé. Le personnel interrogé démontre une bonne connaissance des politiques pertinentes. Des sensibilisations au sujet de la PEAS et des Violences Basées sur le Genre sont organisées auprès des communautés qui témoignent d'une compréhension des comportements attendus du personnel. Cela étant, l'absence d'un système robuste de gestion des plaintes, de protection des données personnelles, et d'un système structuré permettant d'identifier systématiquement les effets négatifs potentiels des programmes sur les communautés, met en péril l'efficacité du système de protection d'AMMIE.

Ensuite, le système de suivi-évaluation (SE) et d'apprentissage ne s'applique pas de manière systématique et cohérente. Au-delà du suivi des indicateurs de réalisation des activités, AMMIE ne dispose pas d'un système propre de SE articulé avec un mécanisme d'apprentissage. Aujourd'hui, le SE et les leçons tirées dépendent des divers canevas de rapportage de ses partenaires. Cela impacte également l'analyse des risques programmatiques qui n'est pas systématisée à travers tous les projets.

Certaines des faiblesses explicitées ci-dessus sont en partie compensées par un très fort ancrage local et communautaire ainsi que de bonnes pratiques sur les sites d'opération. Cependant, dans un contexte de turnover de personnels qualifiés, de limites en ressources humaines (RH) (voir l'engagement 8) et financières, et dans le contexte géopolitique de la région, ces faiblesses systémiques représentent un risque pour l'organisation, sa mission et ses employés.

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

	Note moyenne*
Engagement 1 : La réponse humanitaire est adaptée et appropriée.	2,7
<p>Les populations sont ciblées sur base des listes fournies par le ministère mais également à travers des comités de ciblage communautaires. Les programmes d'AMMIE sont développés sur base des besoins exprimés et des capacités des communautés en concertation avec les différentes parties prenantes, les services des ministères de la Santé, de l'Action Humanitaire, les autorités locales, et les représentants communautaires. Grâce à plusieurs mécanismes et outils, AMMIE procède à une analyse de contexte et établit, dans son plan quinquennal, l'ensemble des problèmes qui seront adressés dans ses programmes. Cependant, AMMIE ne procède pas de manière formalisée et systématique à une évaluation des risques programmatiques, et à une réévaluation régulière des besoins et capacités des populations. Cette faiblesse est toutefois compensée par sa démarche participative et le recours aux relais communautaires.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés affirment que leurs besoins sont pris en compte et leurs choix, tels qu'énoncés, ont été respectés. Ils comprennent les critères de sélection et confirment qu'il n'y a pas de discrimination. En outre, les communautés soulignent qu'AMMIE prend en compte la diversité de la communauté, y compris les personnes les plus vulnérables comme celles vivant avec un handicap, les veuves, les orphelins, et les personnes âgées.</p>	
Engagement 2 : La réponse humanitaire est efficace et fournie à temps.	2,3
<p>La socialisation, la planification participative et la constitution des différents comités communautaires permet à AMMIE d'intégrer les contraintes de façon à ce que l'action proposée soit réaliste et ne mette pas en danger les communautés. AMMIE a un système de suivi en place qui lui permet de collecter et d'analyser le taux d'exécution de ses activités. Cela étant, les politiques d'AMMIE ne couvrent pas la conduite d'évaluations systématiques et l'utilisation des résultats pour adapter et améliorer les programmes.</p> <p>AMMIE dispose d'un staff technique, formé et compétent. Cependant, et malgré la planification budgétaire des besoins en RH dans le <i>Plan Quinquennal</i>, AMMIE ne dispose pas d'un budget suffisant lui permettant de pourvoir tous les postes au niveau de la coordination nationale ainsi que le développement de son staff. De même, ces contraintes financières et l'absence de procédures d'urgence ne lui permettent pas d'agir sans retard inutile dans tous ses domaines d'intervention. AMMIE démontre néanmoins son engagement pour apporter une réponse d'urgence comme le démontrent sa présence dans les clusters et certains de ses projets soutenus par le FHRAOC. Enfin, elle a été auditée par ce fond qui lui a adressé des recommandations en vue d'améliorer ses procédures en matière de réponse humanitaire d'urgence.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Elles confirment l'efficacité et la pertinence des interventions. Elles expliquent que les programmes sont évolutifs répondant aux besoins et capacités : « La formation en AGR a été suivie d'un soutien et d'un suivi d'AMMIE. AMMIE nous encourage » déclare une personne consultée.</p>	
Engagement 3 : la réponse humanitaire renforce les capacités locales et évite les effets négatifs.	2,5
<p>AMMIE dispose d'un arsenal de politiques concernant la protection, la sauvegarde et le genre. Ces politiques sont bien connues et soutenues par des formations à destination du personnel et des sensibilisations en PEAS et VBG adressées aux communautés. L'approche participative d'AMMIE permet non seulement de renforcer les capacités locales grâce, par exemple, à la mise en place de comités de gestion, le recours aux ASBC, les GASPA, mais aussi de prévenir certains effets négatifs potentiels. AMMIE favorise la reprise et l'économie locale, par exemple, via les AGR. En outre, la durabilité est inscrite dans les projets échantillonnés. Les faiblesses liées à cet engagement concernent, d'une part, l'absence d'un système robuste de protection des données des communautés et, d'autre part, l'identification systématique des effets négatifs potentiels engendrés par les programmes.</p>	

<p>Retour d'information des communautés : Les communautés confirment que les activités ont renforcé le leadership local, notamment celui des agents de santé communautaires. L'accompagnement, la formation, la production et la transformation de denrées alimentaires a permis de sortir les enfants de la malnutrition. Ainsi, une personne explique que « Même si le projet prenait fin, avec la sensibilisation et les formations reçues nous pouvons toujours continuer à pratiquer, car tout est fait à base des vivres locaux ».</p>	
<p>Engagement 4 : la réponse humanitaire est fondée sur la communication, la participation et les retours d'information.</p>	2,6
<p>Les documents projets d'AMMIE, les interviews avec le staff et consultations communautaires témoignent de son approche participative à tous les stades d'intervention. Le personnel d'AMMIE s'adresse aux communautés en langues locales et AMMIE partage régulièrement de l'information à l'externe. Par exemple, l'organisation contribue aux bulletins d'alerte d'OCHA dans la région. AMMIE a des bonnes pratiques en matière de communication interne – réunions du personnel, du management, etc. – et externe – ateliers de socialisation, site web, et utilisation des réseaux sociaux, etc. L'engagement d'AMMIE pour la PEAS est bien communiqué, notamment avec l'organisation de sessions de sensibilisation pour les communautés. Son <i>Manuel de Communication</i> promeut une culture de communication ouverte et l'analyse de la communication externe révèle une communication éthique et respectueuse de la dignité des communautés. Cependant, ce Manuel n'est pas pleinement opérationnalisé. En effet, le département communication n'est pas pourvu en personnel et les outils prévus dans ce document – comme les fiches de consentement pour la collecte et l'usage d'image – ne sont pas tous en place.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés ont une bonne connaissance du programme et reçoivent des informations lors de réunions 3 à 4 fois par an, elles sont consultées sur leurs attentes. Une personne témoigne de visites régulières d'AMMIE : « Ils passent au niveau de nos lieux de vente assurer le suivi de nos AGR, nous réunissent pour s'entretenir avec nous afin d'identifier nos difficultés. »</p>	
<p>Engagement 5 : les plaintes sont bien accueillies et traitées.</p>	2
<p>AMMIE a une bonne culture organisationnelle en matière de protection dont témoignent les employés et le management. Cette culture est soutenue par plusieurs politiques et la mise en place systématique de comités de plaintes communautaires au niveau des projets. Cela étant, son système de gestion des plaintes n'est pas suffisamment documenté et certaines pratiques ne sont pas alignées avec ses politiques. Ainsi, alors qu'il apparaît comme le principal mécanisme, la composition, le rôle, les responsabilités, la formation, et le fonctionnement effectif des comités de plaintes n'est pas documenté. En outre, des éléments d'opérationnalisation, comme les délais de traitement, le droit de faire appel d'une décision, ainsi que le système de référencement des plaintes qui ne relèvent pas d'AMMIE ne sont pas explicités. Enfin, il faut noter l'insuffisance de preuves d'opérationnalisation et de surveillance du mécanisme de plaintes qui ont pu être collectées durant cet audit.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés connaissent les comportements interdits (EAS, fraude, corruption) mais elles ont des connaissances limitées sur la portée et le mécanisme de plainte lui-même. Elles expliquent qu'en cas de problème, elles s'adressent à l'animatrice mais ne mentionnent pas le comité de plaintes.</p>	
<p>Engagement 6 : la réponse humanitaire est coordonnée et complémentaire.</p>	3
<p>Les documents stratégiques d'AMMIE montrent un engagement pour le renforcement de la coordination multisectorielle et partenariale. Son action est coordonnée et complémentaire. Elle repose sur un ensemble de partenariats publics, privés, techniques, nationaux et internationaux ainsi qu'avec la société civile. AMMIE a des accords clairs avec des partenaires internationaux et elle partage de l'information utile à travers différents réseaux, comme les clusters. Les parties prenantes interrogées soulignent une bonne communication et collaboration avec AMMIE.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés trouvent qu'AMMIE coopère avec les autorités, notamment, à travers le ministère de l'Action Humanitaire, pour le ciblage.</p>	



Engagement 7 : les acteurs humanitaires apprennent et s'améliorent de façon continue.	2,2
<p>Les rencontres bilans et les réunions régulières avec les comités communautaires permettent à AMMIE de partager des enseignements mais aussi d'apprendre et d'adapter ses activités sur base des retours des communautés. AMMIE participe aux plateformes d'échange nationales, comme le SPONG, et aux clusters. Cela étant, en l'absence d'exigence formelle en termes d'évaluation, d'un cadre et d'outils d'apprentissage, et d'un système robuste de remontée de plaintes (voir engagement 5), il y a un risque de ne pas capitaliser sur les expériences passées pour la planification à venir.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés indiquent une bonne complémentarité et une évolution logique des activités. Elles apprécient le suivi terrain opéré par les employés d'AMMIE qui permet d'adresser les difficultés.</p>	
Engagement 8 : le personnel est soutenu pour réaliser son travail efficacement et est traité de façon juste et équitable.	2,2
<p>Le système de gestion des RH d'AMMIE souffre de faiblesses structurelles liées à un manque de ressources financières propres et d'une dépendance aux partenaires financiers pour le développement des compétences. Ainsi, bien que doté de politiques et de procédures RH équitables, transparentes et conformes à la loi, AMMIE ne dispose pas d'outils et de ressources lui permettant de soutenir le personnel pour réaliser son travail. Alors qu'au niveau des projets, le staff est financé par ses partenaires, la situation RH au niveau de la coordination nationale est tendue avec des postes non-pourvus, une surcharge de travail, et un cumul de tâches et de responsabilités. Enfin, le personnel connaît les politiques de l'organisation, dont le <i>Code de Conduite</i>, et il participe à des séances de recyclage.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés interrogées estiment « Le personnel très efficace, bien compétent et bien expérimenté ». Elles indiquent une transparence dans la communication à propos des comportements prohibés.</p>	
Engagement 9 : les ressources sont gérées et utilisées de façon responsable et pour l'usage prévu.	2,3
<p>AMMIE a un ensemble de politiques et de procédures qui visent à garantir une gestion efficiente des ressources et prévenir les risques de fraude, de corruption, et de conflit d'intérêt. Des commissaires aux comptes assurent une vérification annuelle de la gestion comptable d'AMMIE, alors que différents niveaux de contrôle sont opérés par les comptables au niveau des projets et de la coordination. Cela étant, le contrôle externe comptable et financier est limité. En effet, la tenue d'audits externes des projets dépend des exigences et des financements des partenaires d'AMMIE. AMMIE n'a pas d'audit financier externe de l'ensemble de ses comptes alors que cette obligation figure dans son <i>MPACF</i>. Enfin, en ce qui concerne la prévention, AMMIE ne dispose pas d'un système d'évaluation des risques organisationnels, de gouvernance, et financiers. Enfin, malgré de bonnes pratiques, un staff formé, et une programmation sensible à la protection de l'environnement, le système régissant l'utilisation des ressources de façon responsable vis-à-vis de l'environnement n'est pas documenté et repose sur les exigences des partenaires d'AMMIE.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés consultées estiment qu'AMMIE utilise bien les fonds à disposition et informe les communautés des ressources existantes : « C'est la seule association qui nous a assisté et nous pouvons dire qu'ils utilisent bien les ressources », affirme une personne consultée. AMMIE veille au respect de l'environnement, par exemple, en installant des poubelles dans les lieux de rassemblement.</p>	


* 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

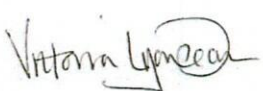
Faiblesses	Type	Statut	Délai de résolution*
2025-2.7 : AMMIE ne dispose pas de politiques garantissant la conduite d'évaluations systématiques. AMMIE ne dispose pas de politiques garantissant que les conclusions du suivi soient utilisées pour adapter et améliorer les programmes et que les décisions soient prises à temps et accompagnées des ressources nécessaires.	Mineure	Nouvelle	2028
2025-2.2 : AMMIE ne dispose pas d'un système et de financements propres lui permettant d'agir sans retard inutile.	Mineure	Nouvelle	2028
2025- 3.8: AMMIE n'a pas de système robuste en place pour assurer la protection des données recueillies auprès des communautés et des personnes affectées par les crises.	Mineure	Nouvelle	2028
2025-3.6 : AMMIE ne dispose pas d'un système lui permettant l'identification systématique à travers tous ses projets des effets négatifs potentiels de l'action en ce qui concerne les domaines de la sécurité, la dignité et les droits des personnes ; la culture, les questions de genre, les relations sociales et politiques ; les moyens de subsistance ; l'économie locale ; et l'environnement.	Mineure	Nouvelle	2028
2025-4.7 : Le consentement des membres de la communauté pour la publication d'images n'est pas systématiquement demandé et enregistré.	Mineure	Nouvelle	2028
2025-5.4 : Les délais de traitement, le droit de faire appel d'une décision, ainsi que le système de référencement des plaintes qui ne relèvent pas d'AMMIE ne sont pas documentés. Le processus de gestion des plaintes tel qu'il est documenté n'est pas aligné avec les pratiques au niveau des projets.	Mineure	Nouvelle	2028
2025-5.2 : Les communautés ont des connaissances limitées concernant le champ d'application du mécanisme de plaintes et la manière d'y accéder.	Mineure	Nouvelle	2028
2025-5.3 : AMMIE ne s'assure pas du fonctionnement effectif des comités de plaintes en ce qui concerne la gestion équitable, appropriée et la priorité donnée à la sécurité des plaignants.	Mineure	Nouvelle	2028
2025-7.4 : Les politiques d'AMMIE ne couvrent pas l'apprentissage.	Mineure	Nouvelle	2028
2025-8.4 : AMMIE ne dispose pas des ressources humaines nécessaires au niveau de la coordination pour assurer le soutien nécessaire à la mise en œuvre de ses projets.	Mineure	Nouvelle	2028
2025-8.8 : AMMIE ne dispose pas de ressources garantissant la mise en œuvre de sa politique en matière de développement des compétences du personnel.	Mineure	Nouvelle	2028
2025-8.9 : La <i>politique de Sécurité</i> d'AMMIE est en cours d'élaboration. AMMIE ne dispose pas d'une politique relative au bien-être et à la santé de ses employés.	Mineure	Nouvelle	2028
2025-9.6 : AMMIE ne dispose pas d'un système régissant l'utilisation des ressources de façon responsable vis-à-vis de l'environnement. AMMIE ne conduit pas un audit financier externe de toute l'organisation alors que c'est une exigence de son MPACF. AMMIE ne dispose pas d'un système d'évaluation des risques organisationnels et financiers.	Mineure	Nouvelle	2028
Nombre total de faiblesses	13		

* *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

VÉRIFICATION INDÉPENDANTE À notre avis, AMMIE démontre un niveau élevé de conformité à la Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité (CHS), et son inclusion dans le dispositif de vérification indépendante est justifiée.	
Nom et signature de l'auditeur principal : Meur Elisabeth 	Date et lieu : 06.06.2025, Malbuisson

7. Décision HQAI

Enregistrement dans le cycle de Vérification Indépendante:	<input checked="" type="checkbox"/> Accordée <input type="checkbox"/> Refusée
Prochain audit avant le : 2028/06/18	
Nom et signature du responsable de l'assurance qualité de HQAI : 	Date et lieu : 18.06.2025

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	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

J'accepte les conclusions de l'audit	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom et signature du représentant de l'organisation :	Date et lieu : OUAHIGOUYA le 30/04/2026



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 la CHSA 2020