

Action pour la Promotion des Initiatives Locales (APIL)

Audit initial - Rapport de synthèse - 2025/06/12

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	Vérifié
<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	ONG d'utilité publique	
Emplacement du siège social	Ouagadougou, Burkina Faso	
Nombre total de membres du personnel de l'organisation	230	

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	Benchmarking
Cycle d'audit	Audit initial, premier cycle
Type d'audit	Benchmarking
Étendue de l'audit	Cet audit couvre l'intégralité de l'organisation, y compris son siège et ses bureaux dans les localités. Les mandats humanitaires et de développement d'APIL ainsi que ses différents domaines de travail sont couverts par cet audit.
Objet de l'audit	L'échantillonnage des programmes d'APIL 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	Les programmes nationaux
Nombre total de sites du programme national/projet/unité inclus dans l'échantillonnage	15
Nombre total de sites pour la visite sur place	1
Nombre total de sites pour l'évaluation à distance	3
Sélection de l'unité d'échantillonnage	

Échantillonnage aléatoire - sur site/à distance	Échantillonnage raisonné - sur site/à distance
Appui au renforcement des moyens d'existence des communautés par la promotion du bien-être animal dans le Plateau Central PARMEC-PC/non sélectionné	Solidarité Agissante pour un Vivre Ensemble entre Personnes Déplacées-SONRE/à distance
Programme Victoire sur la Malnutrition plus- VIMplus/ à distance	Paix et développement pour les personnes déplacées et les hôtes vulnérables - PADEP/à distance
Renforcer la résilience et réduire la malnutrition au Burkina Faso - RRM/sur site	
Assistance alimentaire et la fourniture d'aliments nutritifs spécialisés aux personnes déplacées internes, aux enfants, aux femmes enceintes et allaitantes ainsi qu'aux ménages hôtes/non sélectionné	
Toute autre considération relative à l'échantillonnage : L'échantillon a tenu compte des contraintes sécuritaires pour le choix du site visité.	
Risques liés à l'échantillonnage identifiés : Un seul programme a été visité pour cet audit. Cependant, les interviews et l'analyse documentaire couvrent tous les autres programmes de sorte que les risques de biais sont mitigés.	

**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	2024/12/03	Nombre de participants	16
Localisation	À distance	Toute question de fond soulevée	-

2.2 Lieux évalués

Localisation des sites	Dates	Sur place ou à distance
Burkina Faso, Zorgho, Zeguedega	20-21.01.2025	Sur place
Burkina Faso, Pissila	13.01.2025	À distance
Burkina Faso, Boussouma, Barsalogo, Pissila et Tougouri	10.01.2025	À distance
Burkina Faso, Kaya, Boussouma, Korsioro, Tougouri	10.01.2025	À distance

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	2		À distance
Personnel	3	6	À distance
Membre de l'Assemblée Générale		1	À distance

Unité d'échantillonnage (sites de projet / bureau(x) locaux)			
Gestion	1		Sur place
Personnel	1	1	Sur place
Personnel des partenaires	1	1	À distance
Autres: services techniques déconcentrés, Ministère de l'agriculture	1		Sur place
Nombre total de personnes interrogées	9	9	18

2.4 Consultations avec les communautés

Type de groupe et lieu	Nombre de personnes interrogées		Sur place ou à distance
	Femmes	Hommes	
Comite de Gestion (COGES) des Jardins scolaires, Zeguedega	7	5	Sur place
Enseignants, Zeguedega	1	2	Sur place
Comite Villageois de Développement et comités de travail, Zeguedega	6	8	Sur place
Nombre total de participants	14	15	29

2.5 Réunion de clôture

Date	2025/03/17	Nombre de participants	14
Localisation	À distance	Toute question de fond soulevée	-

3. Informations générales sur l'organisation

3.1 Informations générales

Action pour la Promotion des Initiatives Locales (APIL) est une organisation nationale, apolitique et à but non lucratif. Partant du constat des faiblesses intrinsèques du monde rural burkinabé, APIL est fondée en 1998 par des volontaires avec un objectif fédératif du secteur paysan. La formation paysanne et la mobilisation des compétences poursuivaient l'objectif plus large d'une participation accrue du monde rural au développement durable. En 2004, APIL acquiert le statut d'ONG de développement et est reconnue d'utilité publique en 2013. En 2021, APIL acquiert un statut consultatif spécial auprès du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC).

Sa vision est celle d'un Burkina Faso solidaire et sans faim, où les populations paysannes sont autonomes, collectivement fortes, et tirent un revenu décent de leur travail grâce à des systèmes alimentaires plus équitables, inclusifs et durables. Sa mission s'inspire des valeurs d'engagement social, d'équité, et de respect. Elle vise à apporter aux petites exploitations familiales des innovations techniques et organisationnelles qui garantissent l'amélioration durable de leurs conditions de vie et d'existence. Sa vocation se traduit dans le renforcement des capacités des paysans, l'encouragement des initiatives locales, et le développement de l'engagement politique et de la responsabilisation des paysans.

À partir de 2016 et en conséquence des bouleversements sécuritaires et climatiques régionaux, APIL s'engage dans l'approche nexus en intégrant les composantes humanitaire et paix dans ses programmes. Elle intègre désormais à ses missions de nombreux déplacés internes dont les besoins urgents sont à pourvoir. Dans ce contexte, les financements humanitaires d'urgence obligent APIL à repenser son action tout en préservant son approche d'accompagnement des populations.

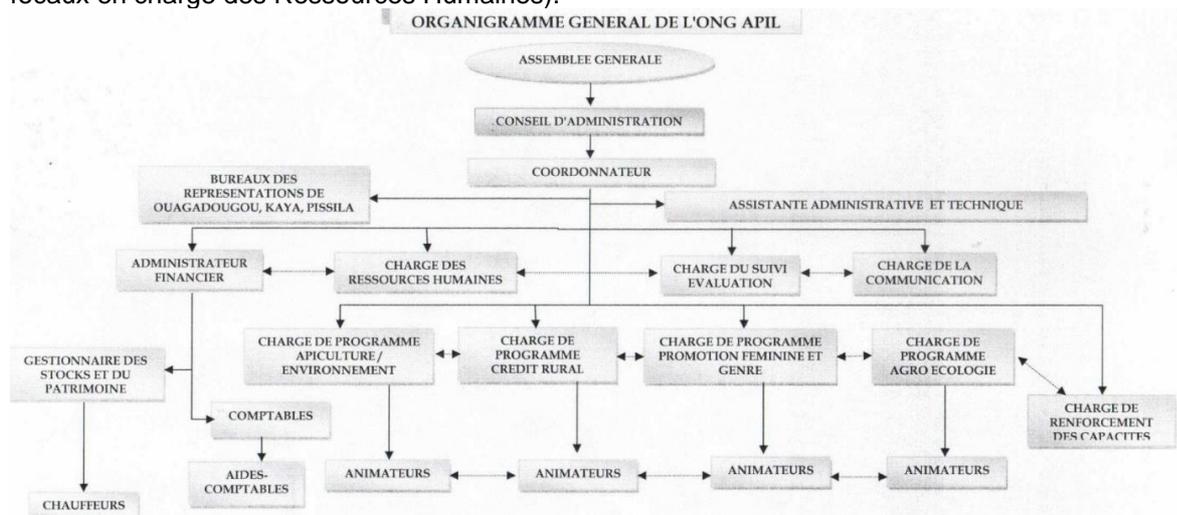
Sa mission se déploie selon un Plan d'orientation stratégique (POS) décennal. Ainsi le POS 2020-2030 vise à articuler les interventions de l'organisation selon cinq axes : le renforcement du système alimentaire durable, le développement territorial, la transformation durables des économies locales et croissance inclusive, la gestion humanitaire et prévention de risque de catastrophes, et enfin, le renforcement organisationnel et institutionnel de l'ONG. APIL aspire à asseoir sa visibilité et son identité au niveau national et international en contribuant à la dynamique du développement durable. Ses domaines d'intervention sont, entre autres, la sécurité alimentaire durable, le développement économique local, la gestion durable des ressources naturelles, la promotion du genre, l'agro écologie, la gestion humanitaire et des risques des catastrophes, ainsi que la gouvernance locale.

APIL a connu à partir de 2022 une expansion de son portefeuille partenarial (avec l'arrivée de nouveaux partenaires humanitaires), de ses ressources humaines et financières, et une extension de ses zones géographiques d'intervention. Le budget d'APIL en 2023 s'élevait à 8 067 040 euros, constitué principalement des financements reçus de ses partenaires financiers ainsi que de fonds propres (plus ou moins 5% de son budget).

3.2 Structure de gouvernance et de gestion

APIL est dirigée par trois organes. Premièrement, l'Assemblée Générale (AG) est composée de tous les membres adhérents. Elle se réunit annuellement pour approuver les programmes d'activités de l'ONG par un vote à la majorité des 2/3 et pour contrôler leur exécution. Elle est l'instance suprême de décision et d'orientation des activités de l'organisation. Ensuite, le Conseil d'Administration (CA) se réunit trimestriellement et est composé de cinq membres, élus pour trois ans au suffrage universel. Il est chargé de mettre en œuvre les décisions et la politique définies par l'Assemblée Générale. Il assure la gestion courante de l'organisation, approuve les plans d'action et plans de trésorerie ainsi que les projets de budget, il analyse les exécutions budgétaires et rend compte à l'Assemblée Générale. Enfin, le Bureau exécutif est l'instance d'exécution et de gestion des activités approuvées par l'AG sous l'appui et le contrôle du CA. Le Comité Directeur avec à sa tête le Coordonnateur général assure la coordination et l'exécution des programmes à travers des chargés de projet, le personnel d'appui et les agents de terrain.

Le siège social d'APIL se situe à Ouagadougou mais son administration est basée à Ziniaré et à Kaya. L'organisation est aussi dotée de bureaux opérationnels régionaux à Kaya, Boulsa, Korsimoro, Zorgho, Ziniaré, Ouaga, Fada, Koudougou, Pissila. Cette décentralisation répond au souci d'être à proximité de ses sites d'intervention pour un suivi adéquat de ses projets et programmes. Les bureaux opérationnels sont dirigés par un Chef de bureau et ils abritent du personnel opérationnel (chargés de programme, de suivi-évaluation, des animateurs, etc.) ainsi que du personnel d'appui technique, administratif et financier (comptables, secrétaires, points focaux en charge des Ressources Humaines).



3.3 Travail avec les organisations partenaires

APIL collabore avec de nombreuses ONG et agences internationales en tant que partenaire de mise en œuvre mais également avec les services de l'État avec lesquels des conventions et des protocoles sont signés.

Son portefeuille partenarial a considérablement augmenté depuis 2010 avec aujourd'hui plus d'une dizaine de partenaires. De plus, la situation sécuritaire a occasionné un accroissement de son intervention humanitaire avec un appui particulier aux déplacés internes, soutenu désormais par des ONG et agences humanitaires internationales. Cela a eu pour conséquence, d'une part, la multiplication des processus de diligence raisonnable (cinq pour l'année 2023). D'autre part, l'organisation a dû s'adapter aux exigences de certains de ses partenaires en ce qui concerne les modalités d'intervention.

APIL est membre de plusieurs réseaux et plateformes, comme les clusters, et son Coordonnateur Général est Président du Conseil d'Administration du SPONG, plateforme nationale regroupant 290 ONG et associations de développement.

Enfin, APIL, à travers sa mission, accompagne et soutien des centaines de groupements de producteurs, coopératives et unions agricoles.

4. Performance globale de l'organisation

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

APIL dispose de mécanismes internes d'assurance qualité décrits dans des documents stratégiques et des procédures. Le système de Suivi et d'Évaluation (SE) d'APIL est en place avec différents niveaux de responsabilité et de contrôle. La structure décentralisée d'APIL permet d'assurer le suivi des activités et les contrôles financiers et budgétaires au plus près des opérations, depuis les chargés de Suivi Evaluation (SE) et les comptables jusqu'au Coordonnateur. Le suivi des programmes repose également sur les canevas de rapportage de ses partenaires financiers.

À l'interne, APIL dispose d'un système de protection documenté, avec notamment un *Code de déontologie et d'éthique*, une *Politique de Protection contre l'exploitation et les abus sexuels* (EAS), une *Politique de sauvegarde des droits de l'enfant*, et une *Politique de signalement des cas*, incluant des mesures de protection, et des formations dispensées au personnel.

Au niveau des systèmes de contrôle comptable et financier, APIL ne dispose pas de fonction d'audit interne mais des audits externes de ses états comptables et financiers sont réalisés annuellement et soumis aux organes directeurs. APIL a un système lui permettant de prévenir et de traiter les risques de fraude et corruption. Le budget programme permet de faire la jonction entre le programme technique et budgétaire de l'année et d'en contrôler l'efficacité.

APIL ne dispose pas d'un système formalisé d'analyse et de gestion des risques organisationnels et programmatiques. Différentes politiques, stratégies et documents programmes incluent certains risques pour l'organisation et sa mission. C'est le cas notamment de la stratégie d'intervention et des budgets programme annuels. Des matrices de risques sont formalisées pour certains programmes et selon les exigences et les canevas des partenaires financiers. La présence des bureaux régionaux, l'étroite coordination avec les autorités locales, et l'ancrage communautaire, permettent néanmoins à APIL d'identifier des risques programmatiques. Les plans d'orientation stratégiques couvrent des risques contextuels et internes. Enfin, le CA à travers ses réunions trimestrielles examine la réalisation des projets en cours et à venir tout en étant attentif aux risques organisationnels et programmatiques.

Globalement, APIL dispose de peu de procédures, de canevas ou d'outils propres lui permettant de mettre en œuvre ses politiques de manière systématique et cohérente à travers ses programmes. Cela représente un risque en termes d'assurance qualité. En outre, l'augmentation de la part du mandat humanitaire dans sa programmation (en cours de renforcement à travers un recrutement ciblé et des formations) marque un tournant pour cette organisation dont l'identité et la relation avec les communautés repose sur l'accompagnement et le renforcement des capacités à long terme. Selon le management,

l'approche nexus a permis cette transition mais les mécanismes de gestion de la qualité et des risques doivent encore être adaptés à des logiques d'intervention et de suivi différentes.

4.2 Niveau d'application de la norme CHS

La norme CHS a été progressivement introduite par des partenaires financiers d'APIL à la suite de l'augmentation du volet humanitaire dans son intervention et l'adoption de l'approche triple nexus – humanitaire, développement et paix. Du fait de son introduction récente, il n'y a pas encore d'appropriation individuelle et institutionnelle de la norme. Le management considère néanmoins que l'audit de la norme CHS lui permettra à la fois l'amélioration de la qualité mais aussi une meilleure compréhension des exigences humanitaires. Les formations à la norme CHS au niveau du SPONG et notamment celle des points focaux des audits HQAI dans le cadre du projet LOCAL participent à cette appropriation.

La redevabilité envers les communautés fait partie intégrante de l'identité d'APIL à travers notamment une approche participative à tous les stades d'intervention. Les programmes d'APIL sont centrés sur le leadership local avec un accent mis sur le genre et la cohésion sociale. Les programmes d'APIL sont pensés pour la durabilité, la résilience et l'autonomisation des groupes vulnérables. Les communautés interrogées et les parties prenantes indiquent un haut degré de satisfaction et de très bonnes relations avec APIL.

APIL est doté d'un système robuste concernant la protection et la Prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels (PEAS), avec des politiques spécifiques et du personnel formé sur la protection, le genre et l'inclusion, ainsi que des responsables et des points focaux désignés dans les bureaux régionaux. Son système est bien communiqué à l'interne avec du personnel au fait des politiques pertinentes et du code éthique. Des sensibilisations au sujet de la PEAS sont organisées auprès des communautés qui témoignent d'une bonne connaissance des comportements attendus du personnel.

Cependant, APIL ne dispose pas d'un système robuste de gestion des plaintes des communautés. En effet, malgré l'ancrage communautaire du mécanisme, le système de plaintes manque de clarté quant aux responsabilités, la portée, et le traitement des plaintes. Les politiques ne s'articulent pas suffisamment avec des procédures et des outils de mise en œuvre et elles ne sont pas toujours cohérentes avec les pratiques observées au niveau des programmes. Les documents et les pratiques d'APIL ne permettent pas de garantir une opérationnalisation effective et systématique du mécanisme de plaintes à travers l'organisation et ses programmes. Cela fait néanmoins partie des axes stratégiques de l'organisation à l'horizon 2020-30.

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.	2,7
<p>L'approche participative d'APIL, à travers le cycle de planification, programmation et de suivi, permet de saisir les besoins de tous les groupes communautaires et de cibler les ménages les plus vulnérables de manière impartiale. Différents outils sont en place pour adapter les programmes à l'évolution des besoins, des capacités, et du contexte. Cela étant, certains mécanismes, comme la désagrégation des données, l'analyse de contexte et des parties prenantes, ne sont pas formalisés à travers des politiques et/ou des procédures. Cela représente un risque dans le futur de ne pas appliquer ces exigences de manière systématique à travers tous les programmes.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Elles confirment la non-discrimination et affirment que tous sont représentés, y compris les Personnes Déplacées Internes (PDI), les personnes en situation de handicap, les personnes âgées, etc. Les communautés interrogées ont une bonne compréhension du ciblage et de ses critères de sélection. Les besoins sont diagnostiqués de manière participative par village et les communautés affirment que leurs besoins sont pris en compte ainsi que leurs capacités. Enfin, les membres des communautés donnent des exemples d'adaptation à l'évolution de leurs besoins et du contexte politique.</p>	
Engagement 2 : La réponse humanitaire est efficace et fournie à temps.	3
<p>APIL a un système lui permettant d'assurer l'adéquation entre ses missions et ses capacités organisationnelles. Son ancrage communautaire ainsi que son système de suivi assurent une prise de décision efficace et rapides. Ses partenariats avec des agences humanitaires ont permis à APIL d'apporter une réponse d'urgence, notamment aux populations déplacées. APIL est parvenue à s'adapter aux contraintes sécuritaires et à prendre des mesures de réduction des risques pour les communautés exposées, par exemple, lors des distributions alimentaires.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés se sentent en sécurité lors des activités et confirment que la programmation est respectée et réalisée dans les délais. Elles confirment que le suivi de la programmation s'effectue de manière continue de la part du personnel du projet et en collaboration avec les membres de la communauté.</p>	
Engagement 3 : la réponse humanitaire renforce les capacités locales et évite les effets négatifs.	3,1
<p>APIL dispose d'un système robuste qui permet d'assurer le renforcement des capacités des communautés, du leadership et des institutions locales à travers une approche holistique et durable de construction de la résilience. Cela lui a permis d'obtenir un score 4 d'exemplarité pour l'exigence visant le renforcement des capacités et de la résilience. En outre, l'organisation a un arsenal politique de protection articulé avec des formations à destination du personnel, des parties prenantes et des communautés. Différents mécanismes et outils, ainsi que l'approche participative d'APIL, permettent d'identifier et de prévenir les effets négatifs engendrés par les projets.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les membres des communautés expliquent que les activités ont renforcé leur résilience et notamment leur capacité à faire face aux effets des changements climatiques avec des techniques adaptées et accessibles. Elles estiment également que les activités ont permis le renforcement de la cohésion sociale dans le village et du leadership local, notamment avec la création des sociétés coopératives des femmes. Enfin, elles soulignent des effets positifs sur l'économie locale, grâce notamment aux activités génératrices de revenus (AGR).</p>	
Engagement 4 : la réponse humanitaire est fondée sur la communication, la participation et les retours d'information.	3
<p>L'approche participative d'APIL est décrite dans ses politiques et ses stratégies, et elle se déploie à travers des mécanismes spécifiques. L'engagement d'APIL pour la PEAS est bien communiqué à l'interne à l'externe, notamment avec l'organisation des sessions de sensibilisation pour les communautés. L'analyse de la communication externe révèle une communication éthique et respectueuse de la dignité des communautés et cela est couvert dans</p>	

différentes politiques. APIL utilise des canaux de communication adaptés (radio, théâtre, communication en langue locales) aux communautés.	
Retour d'information des communautés : Les communautés ont une bonne connaissance d'APIL et reçoivent des informations sur les activités, la durée du programme, sur les principes d'APIL (comme la non-discrimination), sur la nécessité d'informer APIL s'il y a un problème, et elles sont consultées sur leurs besoins. Les membres des communautés se sentent encouragées et à l'aise pour faire des retours. Elles confirment une communication adaptée avec l'utilisation des langues locales et la forte présence du personnel sur le terrain. Un membre de la communauté déclare : « Nous sommes comme une famille car on se comprend très bien. »	
Engagement 5 : les plaintes sont bien accueillies et traitées.	2,7
Malgré une bonne culture organisationnelle en matière de protection et plusieurs politiques, APIL ne dispose pas encore d'un système robuste de gestion des plaintes articulant clairement ses politiques avec des procédures et des outils de mise en œuvre. Certaines politiques et procédures ont été adoptées très récemment (fin 2024) et leur déploiement n'a donc pas pu être apprécié durant cet audit. Il y a néanmoins une volonté du management de mettre en œuvre un système robuste de gestion des plaintes dont témoigne l'adoption récente d'une série de politiques.	
Retour d'information des communautés : Elles ont une bonne connaissance du comportement attendu du personnel : « Pas d'exploitation sexuelle ou de corruption pour bénéficier de l'assistance ». Les membres de la communauté citent deux mécanismes de plaintes : le comité de plaintes et le numéro vert. Ils peuvent aussi adresser leurs plaintes aux animateurs•trices de terrain.	
Engagement 6 : la réponse humanitaire est coordonnée et complémentaire.	3
L'action d'APIL est coordonnée et complémentaire. Elle repose sur un ensemble de partenariats publics (État, région), sur des conventions avec des ONGs internationales humanitaires et de développement, ainsi qu'avec des partenaires techniques. En outre, la coordination est assurée localement à travers son travail avec les Comités Villageois de Développement (CVD), les coopératives agricoles, et les différents comités de gestion.	
Retour d'information des communautés : Les communautés trouvent qu'APIL travaille de manière complémentaire et coordonnée avec les services publics, donnant des exemples de complémentarité entre les services de l'État et APIL.	
Engagement 7 : les acteurs humanitaires apprennent et s'améliorent de façon continue.	2,3
APIL a un système de suivi en place avec différents niveaux de responsabilités et la mise en place de recommandations suivant les rapports. L'organisation contribue à l'innovation et à l'apprentissage dans le secteur via les rencontres clusters, les cadres de concertations étatiques, mais aussi à travers des réseaux comme le SPONG. Le partage de connaissance et d'expérience à l'interne est fonctionnel et emprunte plusieurs canaux de communication. Cependant, APIL ne dispose pas d'un système d'apprentissage robuste, articulé avec des mécanismes garantissant que les leçons, sur base de l'expérience et des plaintes, soient intégrées systématiquement à travers les programmes et l'organisation.	
Retour d'information des communautés : Elles confirment une bonne communication mais pas de partage d'apprentissage et d'innovation. Elles fournissent des exemples où le suivi de terrain et les retours d'information ont permis de mettre en œuvre des changements, comme la mise en place d'un système de pompage manuel sur un château d'eau afin de préserver un approvisionnement individuel.	
Engagement 8 : le personnel est soutenu pour réaliser son travail efficacement et est traité de façon juste et équitable.	2,9
APIL a un système de gestion des ressources humaines qui vise à garantir des processus équitables, transparents et conformes à la loi. Des recrutements techniques ciblés (environnement, humanitaire) sont conduits ainsi que des formations dispensées afin de garantir les compétences nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Cela étant, le plan de formation d'APIL n'est pas budgétisé ce qui risque de compromettre sa réalisation.	

Retour d'information des communautés : Les communautés interviewées soulignent le respect, l'écoute, l'implication, et la disponibilité du personnel d'APIL. Elles considèrent que le personnel est compétent et efficace.	
Engagement 9 : les ressources sont gérées et utilisées de façon responsable et pour l'usage prévu.	2,7
APIL est doté d'un arsenal de politiques et de procédures qui visent à garantir la gestion efficace des ressources et prévenir les risques de fraude, de corruption et de gaspillage. Cependant, une faiblesse est identifiée car certains éléments concernant la gestion des ressources et des risques ne sont pas documentés. Ainsi, APIL n'a pas de processus d'évaluation de tous les risques couverts dans cet engagement au niveau organisationnel et programmatique et garantissant leur évaluation régulière et systématique.	
Retour d'information des communautés : Elles estiment qu'APIL tient ses engagements et réalise ce qui est prévu. APIL leur parle de la protection de l'environnement et ils effectuent des plantations d'arbres (manguier, goyavier, etc.).	

* 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).

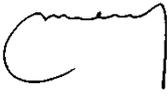
5. Résumé des faiblesses

Faiblesses	Type	Statut	Délai de résolution*
2025-5.4 : Le processus de gestion des plaintes pour les communautés n'est pas opérationnel.	Mineure	Nouvelle	2028
2025- 7.1 : APIL n'utilise pas systématiquement l'apprentissage dérivé des expériences précédentes lors de la conception des programmes.	Mineure	Nouvelle	2028
2025 - 9.6 : 2025 - 9.6 : Les politiques d'APIL ne mentionnent pas l'obligation de la tenue d'audits financiers et comptables externes réguliers. APIL ne dispose pas de politique ou de processus d'évaluation des risques au niveau organisationnel et programmatique garantissant leur évaluation régulière et systématique. Les politiques d'APIL n'expliquent pas comment l'organisation évalue si l'acceptation de ressources compromet son indépendance.	Mineure	Nouvelle	2028
Nombre total de faiblesses	3		

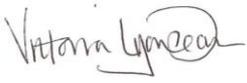
* Note : Les délais de résolution sont donnés à titre indicatif car ils ne sont pas pertinents dans le cadre d'un audit de bilan (benchmarking audit)

6. Recommandation de l'auditeur principal

A notre avis, l'organisation APIL 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 : Meur Elisabeth	Date et lieu : 06.06.2025, Malbuisson

	
---	--

7. Décision HQAI

Validité du rapport de benchmarking :	2025/06/12 jusqu'à 2026/06/12
Nom et signature du responsable de l'assurance qualité de HQAI :	Date et lieu :
 Victoria Lyon Dean	12.06.2025, 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 : Si oui, veuillez préciser :	<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 : <div style="text-align: center;">  <p>Abdoulaye OUEDRAOGO Officier de l'Ordre National</p> </div>	Date et lieu: 04.07.2025, Ziniaré

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