

Alliance Technique d'assistance au Développement (ATAD)

Audit initial - Rapport de synthèse – 2025/04/01

1. Informations générales

1.1 Organisation

Type	Mandats	Vérfié
<input type="checkbox"/> Internationale <input checked="" type="checkbox"/> Nationale <input type="checkbox"/> Adhésion/réseau <input checked="" type="checkbox"/> Assistance directe <input type="checkbox"/> Fédéré <input checked="" type="checkbox"/> Avec les partenaires	<input checked="" type="checkbox"/> Humanitaire <input checked="" type="checkbox"/> Développement <input checked="" type="checkbox"/> Plaidoyer	<input checked="" type="checkbox"/> Humanitaire <input checked="" type="checkbox"/> Développement <input checked="" type="checkbox"/> Plaidoyer
Enregistrement légal	ATAD est une association à but non lucratif de droit commun burkinabè	
Emplacement du siège social	Kaya, Burkina Faso	
Nombre total de membres du personnel de l'organisation	107	

1.2 L'équipe d'audit

Auditeur principal	Aninia Nadig
Deuxième auditeur	-
Troisième auditeur	-
Observateur	-
Expert	-
Facilitateurs au Burkina Faso	Diane NANEMA Issaka KAZIENGA

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	L'organisation et tous ses projets (humanitaire et développement)
Objet de l'audit	N/A, l'ensemble de l'organisation est considéré pour ce premier audit.

1.4 L'échantillonnage*

Unité d'échantillonnage	Projets
Nombre total de sites de ATAD inclus dans l'échantillonnage	8
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/non sélectionné	Échantillonnage raisonné (aucun)
Assistance Multisectorielle WASH-Nut – non sélectionnée	
PCRSS (Banque Mondiale) – à distance	
WAHAF : Welthungerhilfe Anticipation Humanitarian Action Facility / Mécanisme d'action humanitaire anticipée: Centre-Nord et Sahel – à distance	
Renforcer la résilience sur l'axe Kaya-Dori (humanitaire) – non sélectionnée	
WASH Protection Cohésion sociale (DANIDA) – sur site (Kaya)	

Toute autre considération relative à l'échantillonnage : L'échantillonnage aléatoire était suffisant pour identifier les quatre projets à inclure dans l'audit. Pas d'échantillonnage raisonné nécessaire

Risques liés à l'échantillonnage identifiés : L'auditrice n'a constaté aucun risque lié à l'échantillonnage.

**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 SCH dans différents contextes et méthodes de travail.*

2. Activités de l'équipe d'audit

2.1 Réunion d'ouverture

Date	2024/12/02	Nombre de participants	8
Localisation	A distance	Toute question de fond soulevée	Aucune

2.2 Lieux évalués

Localisation des sites	Dates	Sur place ou à distance
Kaya (siège social)	2024/12/02 – 2024/12/04	A distance
Projet DANIDA : Kaya	2025/02/03 – 2025/02/5	Sur place
Projet PCRSS : Neuf communes dans la région Centre-Nord	2025	A distance
Projet WAHAFA : Centre-Nord et Sahel	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			
Gestion		2	A distance
Personnel	2	4	A distance
Unité d'échantillonnage : Projets			
Gestion			
Personnel	2	4	Sur place
Personnel des partenaires			
Partenaires donateurs		2	A distance
Administration régionale		1	Sur place
Nombre total de personnes interrogées	4	13	19

2.4 Consultations avec les communautés

Type de groupe et lieu	Nombre de personnes interrogées		Sur place ou à distance
	Femme	Homme	
DANIDA: Comité de redevabilité			Sur place
DANIDA: groupe mixte	8	2	Sur place
DANIDA: Comités de redevabilité, plainte et protection	3	7	Sur place
DANIDA : Comité communautaire des femmes	10		Sur place
DANIDA : PDI femmes	10		Sur place
Nombre total de participants	31	9	40

2.5 Réunion de clôture

Date	2025/02/13	Nombre de participants	10
Localisation	A distance	Toute question de fond soulevée	Aucune

3. Informations générales sur l'organisation

3.1 Informations générales

Initialement une association informelle de consultants, l'Alliance Technique d'Assistance au Développement (ATAD) a été créée en décembre 2000. ATAD est une association à but non lucratif de droit commun burkinabè avec siège social à Kaya (Province du Sanmatenga) et avec des représentations à Gorom-Gorom, Dori, Ouagadougou, Arbolé et Tougouri.

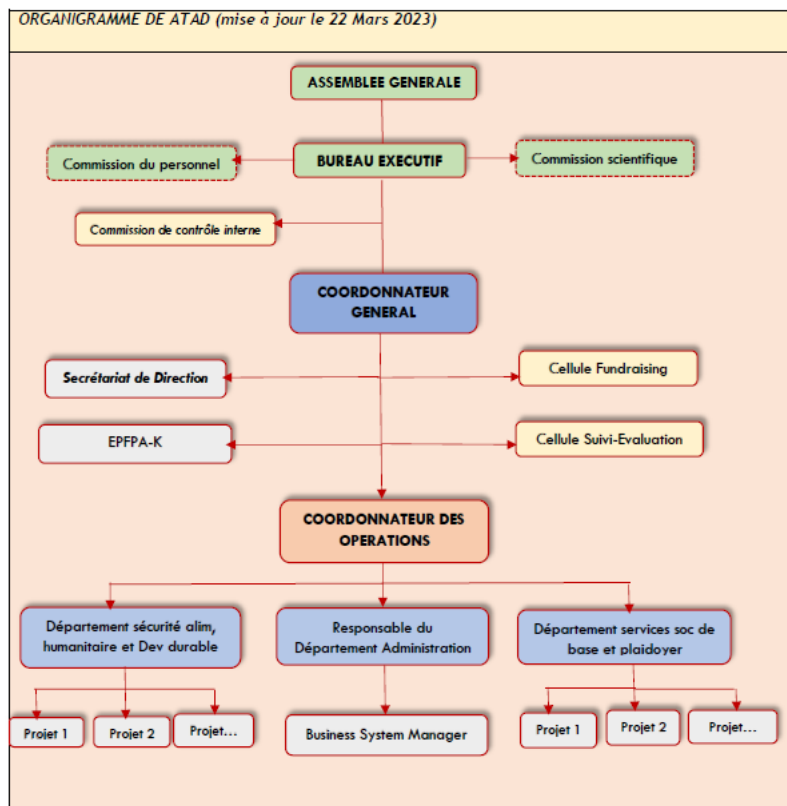
Avec environ 100 agents déclarés et autant d'agents saisonniers, ATAD privilégie des projets d'accompagnement, de sensibilisation et de renforcement des communautés pour qu'elles s'impliquent mieux dans la gestion des initiatives de développement les concernant. ATAD soutient aussi les communautés et des associations locales avec des activités d'éducation et du renforcement des capacités. Les projets de ATAD se focalisent sur les femmes, qui constituent la grande majorité des bénéficiaires.

La vision de ATAD est de contribuer à construire une société de tolérance pour un développement durable communautaire inclusif par des acteurs responsables et engagés. Cette vision se décline en six missions qui couvrent la participation politique, sociale, et économique, le renforcement des connaissances techniques, la promotion de la paix, la justice et les droits humains, et des valeurs de solidarité et de redevabilité.

ATAD a des projets humanitaires et de développement, les deux axes étant souvent liés. De plus, cela répond à une demande de l'Etat qui requiert que les activités humanitaires aient une composante de développement. ATAD fait aussi du plaidoyer (soit comme activité séparée, soit faisant partie d'un projet) auprès des autorités locales pour les droits des personnes et communautés affectées. Les domaines de plaidoyer incluent l'accès des femmes et des jeunes à la terre et au financement et les questions de changement climatique à travers des réseaux nationaux et internationaux, par exemple à travers le Réseau National de Plaidoyer sur la Prévention et la Gestion des Risques de Catastrophes ou le *Global Network of CSOs for Disaster Reduction (GNDR)*.

L'objectif général de ATAD est de soutenir les initiatives locales des communautés pour la valorisation des ressources naturelles ou non de leur milieu pour une véritable promotion d'un développement local en facilitant une réflexion sur les contraintes /potentialités, la recherche de solutions les plus adaptées, les moyens et méthodes de mise en oeuvre.

Au moment de cet audit, ATAD travaille dans les régions Centre-Nord, Nord, Plateau central, Plateau du Sahel, et Boucle du Mouhoun. En fonction des besoins et des opportunités, ATAD interviendra aussi dans d'autres régions du Burkina. "



3.2 Structure de gouvernance et de gestion

ATAD a des procédures claires et détaillées, qui soutiennent la structure de gouvernance et de gestion. La base de gouvernance s'appuie sur les principes de séparation des pouvoirs entre les instances décisionnelles et politiques (Assemblée Générale et Bureau Exécutif) et l'instance d'exécution et opérationnelle (Coordination).

Les composantes organisationnelles de ATAD sont :

- Une Assemblée Générale de 30 membres, présidée par le Président de l'Association qui se réunit une fois par an en session ordinaire et dans des sessions extraordinaires en cas de besoin.
- Le Bureau Exécutif de 7 membres : Président, Secrétaire Général, Trésorier Général, Secrétaire aux relations extérieures ; Secrétaire chargé des questions féminines et genre, deux secrétaires à l'information et à l'organisation.
- Deux commissions spécialisées :
 - o Une commission scientifique dont le rôle est d'assurer les aspects qualité des documents et de vérifier la conformité des actions aux politiques et aux valeurs de l'association
 - o Une commission du personnel qui participe au recrutement, au suivi et à l'évaluation des agents
- Une coordination pour l'exécution des projets et programmes dont les sous organes sont :
 - o Une coordination générale pilotée par un coordonnateur général et appuyé dans ses tâches par un secrétariat responsable suivi-évaluations
 - o Une coordination des opérations
 - o Trois départements avec un chef de département et des chargés de projets
 - Un département sécurité alimentaire, humanitaire et développement durable
 - Un département secteurs sociaux et plaidoyer
 - Un département gestion administrative, finance et comptabilité
- Le département gestion administrative, financière et comptabilité inclut une cellule logistique et huit comptables dont chacun gère les ressources d'un à trois projets.
- Une cellule fundraising pour la recherche des financements

3.3 Travail avec les organisations partenaires

ATAD est engagée dans la formation et le renforcement des capacités des organisations et associations locales, notamment à travers la structure du Leadership Humanitaire Local. Les collaborations avec les structures locales sont régies par des conventions de collaboration, basées sur les attentes d'ATAD. Néanmoins, ces conventions ne mentionnent pas les exigences de redevabilité auxquelles ATAD adhère.

Dans le cadre de la Leadership Humanitaire Locale, ATAD contribue au renforcement des organisations et associations locales, notamment sur la norme humanitaire fondamentale (Core Humanitarian Standard – CHS), et pour les soutenir dans leurs réponses aux appels d'offres. ATAD réponds aussi régulièrement aux appels d'offres en partenariat avec une structure locale.

4. Performance globale de l'organisation

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

ATAD a plusieurs mécanismes internes d'assurance qualité et de gestion des risques. Ses politiques couvrent un Code de Conduite, la protection contre l'exploitation et les abus, la lutte contre la fraude et la corruption. L'organisation a aussi un guide de sécurité et un cadre de redevabilité.

La gouvernance s'appuie sur les principes de séparation des pouvoirs entre les instances décisionnelles et politiques (voir section 3.2). Ce principe se traduit, entre autres, par une approche stricte de droit à la signature pour des politiques, rapports ou communications, et par des procédures détaillées pour la passation et exécution de marchés.

ATAD a une commission de contrôle interne qui accompagne le bureau exécutif. Le contrôle interne s'assure de la régularité et de la conformité des opérations et de la fiabilité des pièces justificatives qui en résultent. Il vérifie également la légalité et régularité des opérations financières et comptables et prépare l'organisation pour les audits externes annuels. Les procédures de passation et exécution de marchés sont accompagnées par la commission d'attribution des marchés.

ATAD a une politique anti-corruption qui couvre le risque de fraude et corruption pour l'organisation, mais aussi pour les projets. Certains projets ont une approche de cartographie des risques, mais ceci n'est pas systématique.

ATAD a un système de suivi-évaluation qui couvre le cycle de programme. ATAD fait des évaluations régulières et met à disposition des espaces de discussions hebdomadaires, mensuels, trimestriels et annuels pour faire le suivi de certains indicateurs-clé et pour échanger et coordonner les différents programmes et projets. Ceci permet un suivi régulier et un apprentissage tant au niveau des projets qu'à un niveau organisationnel.

Le système de ressources humaines de ATAD est en place et fonctionnel, avec une procédure transparente. Le code de conduite est signé par tous les employés et les sanctions en cas de violation du code sont explicites.

4.2 Niveau d'application de la CHS

ATAD travaille depuis plusieurs années avec des normes de qualité et redevabilité, se focalisant sur le renforcement des capacités des communautés. Sa conception de redevabilité est axée sur la crédibilité de l'organisation elle-même, ce qui se traduit par une structure organisationnelle développée. Son cadre de redevabilité inclut la communication avec les communautés, la mise en place d'un mécanisme de plaintes et le partage d'information.

ATAD s'appuie sur la CHS comme moyen de vérification et pour le renforcement de ses propres capacités et celles d'autres organisations, surtout dans les domaines de la coordination, la planification, et suivi-évaluation.

Dans le cadre de leadership humanitaire local, ATAD fait du renforcement des organisations locales, entre autres sur la CHS. ATAD a formé et/ou financé des organisations locales pour qu'elles puissent postuler à des appels d'offre, ou pour pouvoir postuler ensemble.

ATAD met l'accent sur le changement à long terme, le renforcement des capacités des communautés elles-mêmes, et leur résilience.

Points forts

ATAD a des structures et procédures pour la planification, la mise en place, ainsi que le suivi et l'évaluation des projets.

ATAD a une politique de protection contre l'exploitation et les abus

ATAD a des procédures de ressources humaines, financière et budgétaires établies, ainsi que des structures de contrôle financière, budgétaire et de passation des marchés.

ATAD a une culture organisationnelle qui vise à améliorer la qualité de vie des communautés et accueille les plaintes.

Points faibles

ATAD ne gère pas de manière systématique et globale les risques tant au niveau organisationnel qu'à niveau des projets.

ATAD n'a pas de processus définis pour communiquer sur l'organisation et le personnel avec les communautés. Ceci a des conséquences pour la compréhension par les communautés de l'organisation et du mécanisme de plaintes en place.

ATAD ne partage pas de manière systématique les résultats des évaluations avec les communautés.

ATAD a des ambitions pour l'organisation qui risquent de dépasser ses possibilités en ressources humaines et financières.

En tout, 11 faiblesses mineures ont été constatées, et aucune faiblesse majeure.

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

Points forts et points à améliorer	Note moyenne*
Engagement 1 : La réponse humanitaire est adaptée et appropriée.	2.8
<p>ATAD a des politiques qui engagent à fournir une assistance impartiale et fondée sur les capacités des communautés, et qui prennent en compte leur diversité. Les activités de projet sont basées sur des analyses régulières du contexte et des parties prenantes et des évaluations impartiales des besoins et des risques, ainsi que des vulnérabilités et capacités des communautés. Les projets sont adaptés en fonction de l'évolution des besoins, capacités et contextes. Néanmoins, ATAD ne mentionne pas suffisamment l'importance de la désagrégation des données collectées dans ses politiques et lignes directrices.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés apprécient l'assistance fournie par ATAD et la trouvent appropriée et en ligne avec leurs besoins. Elles mentionnent également que leurs besoins vont plus loin que l'assistance fournie. Les communautés disent avoir été consultées lors des évaluations initiales et pendant l'implémentation des projets et que ATAD adapte les projets à des besoins ou contextes qui évoluent.</p>	
Engagement 2 : La réponse humanitaire est efficace et fournie à temps.	2.4
<p>Les systèmes de programmation et de suivi, évaluation et adaptation des projets permettent à ATAD une mise en place de projets à temps, adaptée aux contraintes contextuelles et sans mettre en danger les communautés. Son travail est basé sur un suivi systématique de standards et indicateurs pertinents, qui permettent également une adaptation des projets si nécessaire. ATAD est bien intégrée dans un réseau d'organisations et en contact avec les autorités locales et nationales pour assurer un référencement des besoins que l'organisation ne peut pas couvrir. Ses projets sont conçus de manière à ne pas mettre en danger les communautés.</p>	

<p>Le volume de travail de ATAD est adapté aux capacités de l'organisation. Néanmoins, la charge de travail est élevée, notamment dû à des circonstances sécuritaires difficiles. La charge de travail risque donc de dépasser les capacités d'ATAD, qui risque de ne pas suivre systématiquement les projets et de ne pas toujours les adapter en fonction de l'évolution des besoins.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés disent que l'assistance est fournie à temps et qu'elle ne pose pas de dangers pour elles. Elles confirment que le personnel de ATAD est compétent. Néanmoins, certaines communautés signalent un manque de suivi par ATAD.</p>	
<p>Engagement 3 : La réponse humanitaire renforce les capacités locales et évite les effets négatifs</p>	<p>2.5</p>
<p>ATAD assure par ses politiques, stratégies et lignes directrices que les projets n'aient pas d'effets négatifs, notamment concernant la sécurité, la dignité et les droits des personnes, l'exploitation et les abus sexuels par le personnel d'ATAD, des questions culturelles, sociales et politiques, les moyens de subsistance, l'économie locale et l'environnement. Néanmoins, certaines faiblesses identifiées mettent en question la capacité de l'organisation de systématiquement identifier et répondre à tous les effets négatifs.</p> <p>ATAD veille à ce que ses projets renforcent les capacités locales (notamment économiques), et la résilience des communautés. Ce dernier point est renforcé par le fait que ATAD travaille étroitement avec les autorités locales et sur base des informations fournies par celles-ci. ATAD a un système pour recueillir, traiter et stocker les informations des communautés de manière sécurisée.</p> <p>ATAD inscrit ses projets dans la durabilité. Néanmoins, l'organisation ne s'assure pas systématiquement que les projets aient une stratégie de transition ou de désengagement.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés apprécient le soutien de ATAD pour le renforcement de leurs capacités. Elles disent que les projets de ATAD n'ont pas d'effets négatifs sur elles.</p>	
<p>Engagement 4 : La réponse humanitaire est basée sur la communication, la participation et le retour d'information</p>	<p>2.3</p>
<p>ATAD fait des efforts pour promouvoir une culture de communication ouverte. Néanmoins, les politiques et processus de communication externe ne sont pas suffisamment développées.</p> <p>ATAD implique les communautés pour établir leurs priorités et les risques qu'elles identifient, et pour les encourager d'exprimer leur niveau de satisfaction avec le projet. Néanmoins, cette implication est moins rigoureuse et systématique pour les projets d'urgence.</p> <p>La communication externe de ATAD est factuelle, éthique et respectueuse de la dignité des communautés.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés disent être contentes avec l'assistance d'ATAD. Néanmoins, certaines communautés disent que leur point de vue concernant les projets et leurs besoins n'a pas toujours été sollicité.</p>	
<p>Engagement 5 : Les plaintes sont bien accueillies et traitées</p>	<p>2.0</p>
<p>ATAD a des politiques et approches pour la gestion des plaintes y inclus concernant tout abus de pouvoir de la part de l'organisation. Néanmoins, cette approche n'est pas systématiquement opérationnelle.</p> <p>ATAD a une culture d'organisation dans laquelle les plaintes sont prises au sérieux. Les communautés sont souvent impliquées dans la conception des mécanismes et comités de plaintes. ATAD répertorie les feedback et plaintes de ses projets et y répond selon les délais établis. Des plaintes qui ne sont pas du ressort de ATAD seront renvoyées à une partie compétente.</p> <p>Néanmoins, toutes les communautés ne savent pas comment accéder au mécanisme de plaintes et certaines disent ne pas être consultées sur le suivi du processus de gestion des plaintes.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés disent qu'ATAD les écoute. Néanmoins, certaines disent que l'organisation ne revient pas vers elles en cas de plaintes.</p>	

Engagement 6 : La réponse humanitaire est coordonnée et complémentaire	2.8
<p>ATAD coordonne avec les autorités locales, régionales et nationales selon les lois du Burkina Faso. L'organisation travaille aussi étroitement avec d'autres organisations, internationales, nationales et locales, et s'implique dans des activités de plaidoyer pour les droits des communautés affectées. Les partenariats entre ATAD et les organisations internationales, ainsi que les structures locales, sont régis par des conventions claires.</p> <p>ATAD participe à des réunions de coordination locales, notamment des clusters et des projets avec plusieurs partenaires, et profite de l'échange d'information lors de ces réunions.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés ont indiqué qu'elles trouvent les projets de ATAD complémentaires à d'autres projets d'assistance.</p>	
Engagement 7 : Les acteurs humanitaires apprennent et s'améliorent en permanence	2.3
<p>L'évaluation des projets et programmes est systématique et basée sur des politiques. Ceci inclut une revue périodique des commentaires et plaintes reçues par les communautés. Néanmoins, les politiques et guides d'ATAD n'exigent pas que les commentaires et les plaintes soient incluses dans le processus d'apprentissage. Ce dernier est partagé à l'intérieur de l'organisation, mais pas systématiquement avec les acteurs du secteur et les communautés elles-mêmes, en particulier celles des projets d'urgence.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés disent ne pas avoir des retours sur les résultats d'évaluation et d'apprentissage.</p>	
Engagement 8 : Le personnel est aidé à faire son travail efficacement et est traité de manière juste et équitable.	2.7
<p>ATAD dispose des politiques, compétences et ressources humaines pour mettre en œuvre ses programmes de manière équitable, transparente et non-discriminatoire. Néanmoins la charge du travail élevée est mentionnée par le personnel.</p> <p>ATAD obéit au droit du travail local et a des descriptions de poste et des procédures de travail claires, avec des contrats et plans annuels. Chaque employé signe le code de conduite et connaît son contenu, y inclus les sanctions en cas de violation du code.</p> <p>ATAD a des procédures en place pour assurer que le personnel travaille en accord avec son mandat, ses valeurs, et les objectifs et standards de performance.</p> <p>ATAD a des procédures et une politique de sécurité pour le personnel. Mais le bien-être du personnel n'est pas explicitement mentionné dans la politique. Ceci pose le risque que dans un contexte de charge de travail élevée, des mesures pour assurer le bien-être ne soient pas régulièrement appliquées dans le futur.</p>	
<p>Retour d'information des communautés : Les communautés disent que le personnel d'ATAD est honnête et compétent.</p>	
Engagement 9 : Les ressources sont gérées et utilisées de manière responsable pour l'usage auquel elles sont destinées	2.7
<p>ATAD a une politique de lutte contre la fraude et la corruption et des procédures de passation et d'exécution des marchés. Par contre, son approche pour éviter des conflits d'intérêt est peu développée.</p> <p>ATAD gère et utilise ses fonds de manière responsable, éthique et légale. Les ressources des programmes et projets sont utilisées de manière efficiente, trouvant un équilibre entre la qualité, le coût et la rapidité.</p> <p>ATAD veille à minimiser le gaspillage et l'impact de ses projets sur l'environnement. En effet, l'environnement joue un rôle central pour ATAD, qui est souvent actif dans des situations affectées par le changement climatique.</p> <p>ATAD fait des contrôles internes continues, qui focalisent sur les procédures financières, budgétaires et de passation des marchés. L'organisation est auditée annuellement. Elle n'a pas d'approche globale d'audit, ni une approche globale de gestion des risques.</p>	
<p>Retour d'information des communautés :</p>	

Les communautés disent qu'ATAD gère ses ressources de manière responsable et que ça inclut le respect pour l'environnement. Elles considèrent le personnel d'ATAD honnête et non-corruptible.

* 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 – 2.5: ATAD ne fait pas systématiquement le suivi des activités, résultats et conséquences des réponses humanitaires de manière à adapter les programmes et corriger les performances insuffisantes.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 3.4 : ATAD ne planifie pas systématiquement une stratégie de transition ou de désengagement dès le début du programme ou projet.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 3.6 : ATAD n'identifie pas de manière systématique les effets négatifs effectifs ou potentiels des actions couverts dans cet indicateur, pour pouvoir y répondre à temps et systématiquement.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 4.5 : ATAD n'a pas de politiques de partage de l'information en place pour promouvoir une culture de communication ouverte.	Mineur	Nouveau	D'ici 2028
2025 – 4.6 : ATAD n'applique pas systématiquement ses politiques pour impliquer les communautés et refléter leurs priorités et les risques qu'elles identifient lors de toutes les phases de l'intervention.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 5.1 : ATAD ne consulte pas systématiquement les communautés sur la conception, la mise en œuvre et le suivi des processus de gestion des plaintes. .	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 5.2 : ATAD n'accueille et enregistre pas systématiquement les plaintes qui devraient lui être communiquées, et n'informe pas systématiquement sur la manière d'accéder au mécanisme et sur son champ d'application	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 5.4 : ATAD ne s'assure pas que le processus de gestion des plaintes pour les communautés et les personnes affectées par les crises soit opérationnel de manière systématique.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 7.3 : ATAD n'échange pas systématiquement les enseignements et l'innovation avec les communautés.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 8.4 2025 – 8.4 : ATAD ne dispose pas des compétences et des ressources humaines pour systématiquement mettre en œuvre ses programmes avec la qualité requise.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 9.6.e : ATAD n'a pas de politique ou procédures qui lui permettent d'évaluer, gérer et atténuer les risques de façon systématique et continue.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
Nombre total de faiblesses ouvertes	11		

6. Recommandation de l'auditeur principal

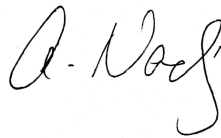
BENCHMARKING

VÉRIFICATION INDÉPENDANTE

À notre avis, ATAD 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 :

Aninia Nadig



Date et lieu :

Genève, le 28 février 2025

7. Décision HQAI

Enregistrement dans le cycle de Vérification
Intépendante:

-
- Accordée
-
-
- Refusée

Prochain audit avant le : 2028/04/01

Nom et signature du responsable de l'assurance qualité de l'HQAI :

Victoria Lyon Dean.



Date et lieu :

01.04.2025

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 du HQAI :

Si oui, veuillez préciser :

 Oui Non

Reconnaissance et acceptation des conclusions :

Je reconnais et comprends les conclusions de l'audit

 Oui Non

J'accepte les conclusions de l'audit

 Oui Non

Nom et signature du représentant de l'organisation :

Le Secrétaire Général : Dr Mamoudou TRAORE



Date et lieu :

28/05/2025

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