

# Association Vision Action Développement (AVAD)

## Audit initial - Rapport de synthèse – 2025/05/22

### 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 type="checkbox"/> Plaidoyer	<input checked="" type="checkbox"/> Humanitaire <input checked="" type="checkbox"/> Développement <input type="checkbox"/> Plaidoyer
<b>Enregistrement légal</b>	AVAD est une association à but non lucratif de droit commun burkinabè	
<b>Emplacement du siège social</b>	Kaya, Burkina Faso	
<b>Nombre total de membres du personnel de l'organisation</b>	110	

#### 1.2 L'équipe d'audit

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

#### 1.3 Portée de l'audit

<b>CHS:2014 Schéma de vérification</b>	Vérification indépendante
<b>Cycle d'audit</b>	Premier cycle
<b>Type d'audit</b>	Audit Initial
<b>Étendue de l'audit</b>	L'organisation et tous ses projets (humanitaire et développement)
<b>Objet de l'audit</b>	N/A, l'ensemble de l'organisation est considéré pour ce premier audit.

#### 1.4 L'échantillonnage\*

Unité d'échantillonnage	Projets
<b>Nombre total de sites de AVAD inclus dans l'échantillonnage</b>	7
<b>Nombre total de sites pour la visite sur place</b>	1
<b>Nombre total de sites pour l'évaluation à distance</b>	2
<b>Sélection de l'unité d'échantillonnage</b>	
<b>Échantillonnage aléatoire - sur site/à distance/non sélectionné</b>	<b>Échantillonnage raisonné (aucun)</b>
Sécurité alimentaire agro-pasteurs-FAO-Kaya – à distance	
Protection et cohésion sociale-Sahel-DDC – à distance	
ResCom – DRC – sur site	
Résilience-malnutrition-PAM-Kaya – non sélectionné	
Sécu alimentaire-Plateau central-FAO – non sélectionné	

**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

<b>Date</b>	2024/12/09	<b>Nombre de participants</b>	9
<b>Localisation</b>	A distance	<b>Toute question de fond soulevée</b>	Aucune

### 2.2 Lieux évalués

Localisation des sites	Dates	Sur place ou à distance
Kaya (siège social)	2024/12/10 – 2024/12/11	A distance
Projet ResCom : Kaya	2025/02/27 – 2025/02/29	Sur place
Projet DDC : Protection et cohésion sociale - Sahel	2025	A distance
Projet FAO : Sécurité alimentaire - Kaya	2025	A distance

### 2.3 Les entretiens

Niveau / Position des personnes interrogées	Nombre de personnes interrogées		Sur place ou à distance
	Femme	Homme	
<b>Siège social</b>			
Gestion		2	A distance
Personnel	2	5	A distance
<b>Unité d'échantillonnage : Projets</b>			
Personnel	2	1	Sur place
Partenaire donateur		1	A distance
<b>Nombre total de personnes interrogées</b>	4	9	

### 2.4 Consultations avec les communautés

Type de groupe et lieu	Nombre de personnes interrogées		Sur place ou à distance
	Femme	Homme	
RESCOM: Communauté du groupe sougrinooma		8	

RESCOM: Communauté du groupe noogtaaba	5	2	Sur place
RESCOM: Femmes PDI bénéficiaires des AVEC (possiblement les 7 femmes AGR)	7	0	Sur place
<b>Nombre total de participants</b>	12	10	

## 2.5 Réunion de clôture

<b>Date</b>	2025/02/13	<b>Nombre de participants</b>	5
<b>Localisation</b>	A distance	<b>Toute question de fond soulevée</b>	Aucune

## 3. Informations générales sur l'organisation

### 3.1 Informations générales

L'Association Vision Action et Développement (AVAD) a été créée en 2000, reconnue au niveau provincial en 2001 et au niveau national en 2003.

En 2000, un groupe de personnes expérimentées en matière de développement rural ont décidé, au moyen d'une association, d'unir leurs expériences pour un appui efficace des communautés rurales. Il s'agissait d'apporter des solutions appropriées aux problèmes de développement local et favoriser une participation consciente et volontaire des populations au développement de leurs localités.

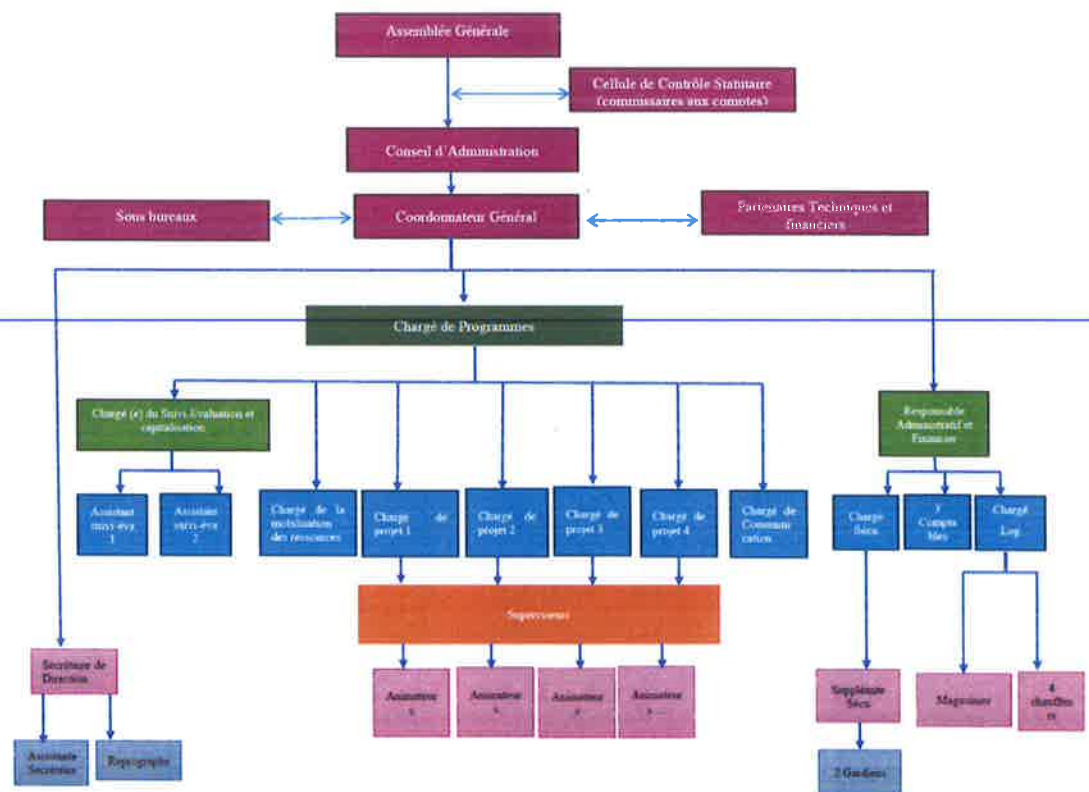
Sous la devise « Le développement est un devoir », la mission centrale de AVAD est de contribuer à l'atteinte de la sécurité alimentaire durable pour un développement humain durable au profit des populations rurales de ses zones d'intervention. Sa vision est : « Comme une étoile qui brille dans le ciel, les actions de l'AVAD illuminent le Burkina Faso et la population ne souffre plus de faim, de soif, de maladies et regorge des capacités qui lui permettent de participer activement au développement du pays ».

L'objectif de l'Association est de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des populations, notamment dans les domaines de la santé, l'éducation et le renforcement des capacités des acteurs, la lutte contre la désertification et les effets du changement climatique, la promotion des droits de la femme et de l'enfant, et l'appui aux organisations partenaires.

Le plan stratégique de AVAD s'articule autour de cinq axes qui sont: (i) la contribution à l'amélioration de l'accès aux services sociaux de base ; (ii) la contribution au renforcement de la production agrosylvopastorale ; (iii) la promotion des droits de la femme et de l'enfant ainsi que la participation économique des jeunes ; (iv) le renforcement de l'offre de services d'assistance humanitaire et d'urgence ; (v) le soutien au développement institutionnel de l'association.

Les principes directeurs de AVAD sont : la gouvernance vertueuse, le professionnalisme, la responsabilité, l'intégrité, l'esprit de communauté, la prise en compte de la dimension sécuritaire, du triple nexus et de la dimension genre.

AVAD est surtout active dans la région du Centre Nord, avec son siège social à Kaya et des représentations à Pibaoré et Barsalogho.



### 3.2 Structure de gouvernance et de gestion

AVAD a une structure de gouvernance focalisée sur les projets et programmes, qui sont exécutés en équipe, et avec le souci de la responsabilisation des acteurs à différents niveaux. Ainsi, le siège de AVAD à Kaya est structuré comme suit :

L'Assemblée Générale est constituée de l'ensemble des membres ordinaires à la date de sa convocation. Elle est l'organe suprême de délibération de l'association.

Le Conseil d'Administration se réunit une fois par semestre et est composé de cinq (05) membres appelés administrateurs, élus pour cinq (5) ans renouvelables. Le conseil d'administration est chargé notamment de préciser les objectifs et l'orientation de l'association, veiller à l'application des principes associatifs et à la bonne gestion du Coordonnateur général, et établir le rapport financier et moral de l'association.

La Coordination Générale est l'organe d'exécution des décisions de l'Assemblée Générale.. Elle organise des rencontres hebdomadaires, mensuelles, trimestrielles et annuelle. Elle assure le bon fonctionnement des activités et de l'organisation, et la gestion des partenaires. Elle oriente le Conseil d'Administration dans ces prises de décision et l'appui pour son bon fonctionnement.

La Coordination Générale est composée d'un Coordonnateur Général, un Chargé de programme, un chargé du suivi-évaluation et capitalisation, et un Responsable Administratif et Financier (RAF) qui a aussi les responsabilités des ressources humaines. L'équipe est soutenue par un nombre de fonctions, y inclus des experts techniques, des comptables, des chargés de projets et des secrétaires.

L'équipe d'exécution et de soutien est composée d'un réseau d'animateurs et d'animatrices. Elle est basée dans les communes partenaires et s'appuie sur les représentants des communautés élues ou mis en place au niveau de chaque village ou commune pour la mise en œuvre des activités. AVAD travaille aussi avec des coaches endogènes.

### 3.3 Travail avec les organisations partenaires

AVAD compte parmi ses partenaires l'Etat Burkinabè et des organismes nationaux pertinents pour son mandat. En outre, AVAD a des partenariats avec plusieurs agences et organisations internationales. AVAD est membre du Secrétariat permanent des Organisations Non Gouvernementales (SPONG).

Une des axes stratégiques de AVAD est l'apport des services d'appui-conseils aux organisations locales. Ceci inclut, selon AVAD, les appuis et formations techniques, financiers et matériels, ainsi que le parrainage. Pour ces activités, au moment de l'audit, AVAD n'avait pas d'approche systématique, ni des conventions avec les structures en question.

## 4. Performance globale de l'organisation

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

La structure organisationnelle de AVAD permet une séparation de pouvoirs et compétences qui vise à assurer une qualité systématique des processus de gestion et d'opérationnalisation.

La qualité des programmes et projets est surveillée par le plan stratégique 2022-2026 qui vise à renforcer la gouvernance, le leadership et la mobilisation des ressources financières au profit des interventions de l'association, et à assurer le suivi-évaluation et la capitalisation des actions de l'association, notamment les programmes et projets.

L'organisation met en œuvre son plan stratégique à l'aide de plans d'action annuels. La mise en œuvre opérationnelle du plan stratégique se fera à travers des plans d'actions annuels prenant en compte à la fois le programme d'actions prioritaires et les accords signés avec les partenaires techniques et financiers.

AVAD a un nombre de politiques et procédures pour gérer les risques de fraude et corruption, conflits d'intérêts, et l'exploitation et les abus sexuels. En outre, l'organisation a des procédures pour la passation et l'exécution des marchés, et pour éviter des risques financiers et budgétaires. AVAD est auditée annuellement. Néanmoins, AVAD ne dispose pas d'approche globale de gestion de ces risques.

### 4.2 Niveau d'application de la CHS

AVAD a des systèmes et politique qui soutiennent l'application de la CHS, surtout dans les domaines de qualité et gestion des risques (voir 4.1). L'organisation travaille à renforcer des domaines de faiblesses identifiées, notamment au niveau des ressources humaines et de suivi et évaluation. Les documents stratégiques et les manuels, ainsi que les politiques qui ne focalisent pas explicitement les communautés, ne font que peu de référence aux communautés pour lesquelles travaille AVAD. Il y a donc un risque général que l'organisation se focalise plus sur son fonctionnement et que les interactions avec les communautés ne soient pas identifiées comme partie intégrante de ce fonctionnement.

#### Points forts

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

AVAD a une politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi qu'une politique de sauvegarde des enfants.

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

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

AVAD a une approche systématique de communication avec les communautés.

#### Points faibles

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

AVAD n'utilise pas systématiquement les commentaires et plaintes liées aux projets pour son apprentissage organisationnel et ne partage pas de manière systématique les résultats des évaluations avec les communautés.

AVAD a une structure organisationnelle qui risque de ne pas être suffisamment renforcée pour assurer une qualité systématique du travail de l'organisation.

En tout, 9 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*
<b>Engagement 1 : La réponse humanitaire est adaptée et appropriée.</b>	<b>2.3</b>
<p>AVAD 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, pour l'adaptation des projets en fonction de l'évolution des besoins, AVAD ne prend pas en compte systématiquement les commentaires et plaintes liées aux projets, tels qu'ils sont exprimés par les communautés.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b>            Les communautés apprécient l'assistance fournie par AVAD et la trouvent appropriée et en ligne avec leurs besoins. Elles disent que AVAD adapte les projets à des besoins ou contextes qui évoluent. Elles mentionnent néanmoins qu'elles n'ont pas toujours été informées sur les critères de sélection des bénéficiaires de projet.</p>	
<b>Engagement 2 : La réponse humanitaire est efficace et fournie à temps.</b>	<b>2.4</b>
<p>Les systèmes de programmation et de suivi, évaluation et adaptation des projets permettent à AVAD 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. AVAD est bien intégrée au niveau local et 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>Pour ses activités humanitaires, AVAD est encore dans le processus d'adaptation aux exigences spécifiques. Il y a donc le risque que l'organisation ne puisse pas systématiquement faire ces adaptations et répondre aux exigences des programmes et projets humanitaires. Ces défis s'expriment aussi dans le fait que le manuel de suivi et évaluation ne mentionne pas les commentaires et plaintes des communautés comme élément constitutif des activités de suivi et d'adaptation des projets.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b>            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 AVAD est compétent. Néanmoins, certaines communautés disent souhaiter un accompagnement plus étroit par AVAD.</p>	
<b>Engagement 3 : La réponse humanitaire renforce les capacités locales et évite les effets négatifs</b>	<b>2.6</b>
<p>Par ses politiques, stratégies et lignes directrices, ainsi que dans ses projets, AVAD assure que ses activités 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'AVAD, 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. AVAD veille à ce que ses projets renforcent les capacités locales (notamment économiques), et la résilience des communautés. AVAD a un système pour recueillir, traiter et stocker les informations des communautés de manière sécurisée.</p> <p>AVAD inscrit ses projets dans la durabilité. Néanmoins, elle ne s'assure pas systématiquement que ses projets aient une stratégie de transition ou de désengagement. En outre, les faiblesses identifiées pour 5.2 et 7.2 posent le risque que les commentaires et plaintes liées aux projets ne remontent pas systématiquement au siège pour pouvoir y répondre.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b></p>	

Les communautés apprécient le soutien de AVAD pour le renforcement de leurs capacités. Elles disent que les projets de AVAD n'ont pas d'effets négatifs sur elles.	
<b>Engagement 4 : La réponse humanitaire est basée sur la communication, la participation et le retour d'information</b>	<b>2.4</b>
<p>AVAD fait des efforts pour promouvoir une culture de communication ouverte. La communication externe de AVAD est factuelle, éthique et respectueuse de la dignité des communautés. Néanmoins, les politiques et processus de communication externe ne sont pas suffisamment développées.</p> <p>AVAD informe les communautés au sujet de l'organisation et communique avec elles de manière respectueuse. L'organisation 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.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b>          Les communautés disent être contentes avec l'assistance d'AVAD. Néanmoins, certaines communautés disent que leurs besoins concernant les projets n'ont pas toujours été considérés.</p>	
<b>Engagement 5 : Les plaintes sont bien accueillies et traitées</b>	<b>2.1</b>
<p>AVAD 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>AVAD 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. AVAD reçoit les feedback et plaintes de ses projets et y répond selon les délais établis. L'organisation a des processus pour renvoyer des plaintes qui ne sont pas du ressort de AVAD à une partie compétente.</p> <p>Néanmoins, toutes les communautés ne savent pas comment accéder au mécanisme de plaintes. Les plaintes et commentaires restent largement au niveau des projets et ne sont pas systématiquement enregistrées.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b>          Les communautés disent qu'AVAD les écoute.</p>	
<b>Engagement 6 : La réponse humanitaire est coordonnée et complémentaire</b>	<b>2.8</b>
<p>AVAD coordonne avec les autorités 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 renforcement des capacités de structures locales. Les partenariats entre AVAD et les organisations internationales sont régis par des conventions claires.</p> <p>AVAD 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. Ses activités sont complémentaires.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b>          Les communautés ont indiqué qu'elles trouvent les projets de AVAD complémentaires à d'autres projets d'assistance.</p>	
<b>Engagement 7 : Les acteurs humanitaires apprennent et s'améliorent en permanence</b>	<b>2.3</b>
<p>L'évaluation des projets et programmes est systématique et basée sur des politiques. Néanmoins, ni les évaluations, ni le processus d'apprentissage organisationnel de AVAD incluent les commentaires et plaintes reçues par les communautés, et ceci n'est pas non plus exigé dans les politiques et guides de AVAD.</p> <p>L'apprentissage de AVAD est partagé à l'intérieur de l'organisation et avec les acteurs du secteur et les communautés elles-mêmes, en particulier celles des projets d'urgence. Cependant, les résultats des évaluations et des apprentissages ne sont pas partagés de manière systématique avec les communautés.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b>          Les communautés disent ne pas avoir des retours sur les résultats d'évaluation et d'apprentissage.</p>	

<b>Engagement 8 : Le personnel est aidé à faire son travail efficacement et est traité de manière juste et équitable.</b>	<b>2.6</b>
<p>AVAD dispose des politiques, compétences et ressources humaines pour mettre en œuvre ses programmes de manière équitable, transparente et non-discriminatoire. Néanmoins, certains processus RH ne sont pas transparents et la structure organisationnelle risque de ne pas être suffisamment développée pour pouvoir systématiquement assurer un management de qualité.</p> <p>AVAD 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>AVAD 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. L'organisation a des procédures et une politique de sécurité pour le personnel.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b>          Les communautés disent que le personnel d'AVAD est honnête et compétent.</p>	
<b>Engagement 9 : Les ressources sont gérées et utilisées de manière responsable pour l'usage auquel elles sont destinées</b>	<b>2.7</b>
<p>AVAD a des politiques de lutte contre la fraude, la corruption et les conflits d'intérêt, ainsi que des procédures de passation et d'exécution des marchés.</p> <p>AVAD 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>AVAD veille à minimiser le gaspillage et l'impact de ses projets sur l'environnement. En effet, l'environnement joue un rôle central pour AVAD, qui est souvent actif dans des situations affectées par le changement climatique.</p> <p>AVAD 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 de gestion des risques.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b>          Les communautés disent que AVAD gère ses ressources de manière responsable et que ça inclut le respect pour l'environnement. Elles considèrent le personnel de AVAD honnête et non-corruptible.</p>	

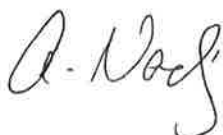
\* Note : Les notes moyennes sont la somme des notes par engagement divisée par le nombre d'indicateurs dans chaque engagement, sauf si l'un des indicateurs d'un engagement obtient la note 0 ou si plusieurs notes de 1 sur les indicateurs d'un engagement conduisent à l'émission d'une non-conformité/faiblesse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

## 5. Résumé des faiblesses

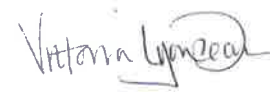
Faiblesses	Type	Statut	Délai de résolution
2025 – 1.3 : AVAD ne considère pas systématiquement l'évolution des besoins et capacités dans l'adaptation de ses projets.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 2.5 : AVAD ne s'assure pas systématiquement que ses projets soient adaptés pour corriger les performances insuffisantes.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 - 3.4 : AVAD ne planifie pas systématiquement une stratégie de transition ou de désengagement dès le début du programme ou projet.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 4.5 : AVAD 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 – 5.2 : AVAD 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	Nouveau	D'ici 2028
2025- 5.4 : AVAD ne s'assure pas que le processus de gestion des plaintes pour les communautés soit systématiquement documenté et opérationnel.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 7.2 : L'apprentissage de AVAD n'inclut pas les commentaires et plaintes des personnes affectées.	Mineur	Nouveau	D'ici 2028
2025 – 7.3 : AVAD n'échange pas systématiquement les enseignements et l'innovation avec les communautés.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 9.6.e : AVAD 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
<b>Nombre total de faiblesses ouvertes</b>	<b>9</b>		


## 6. Recommandation de l'auditeur principal

<b>VÉRIFICATION INDÉPENDANTE</b>  À notre avis, AVAD 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.	
<b>Nom et signature de l'auditeur principal :</b>  Aninia Nadig	  <b>Date et lieu :</b>  <b>Genève, le 18 avril 2025</b>

## 7. Décision HQAI

<b>Enregistrement dans le cycle de Vérification Indépendante:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Accordée <input type="checkbox"/> Refusée
Prochain audit avant le : 2028/05/22	
<b>Nom et signature du responsable de l'assurance qualité de HQAI :</b>  	<b>Date et lieu :</b>  <b>Genève, 22/05/2025</b>

## 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 :	<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
<b>Nom et signature du représentant de l'organisation :</b> BAROGO Boukary, Coordonnateur Général 	<b>Date et lieu :</b> Kaye 15/04/2026

Association Vision Action  
 Développement - AVAD  
 BP. 15 / Tél: 24 45 21 67  
 Le Coordonnateur Général

## 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><b>Score 0</b> : 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"> <li>• <b>Vérification indépendante</b> : faiblesse majeure.</li> <li>• <b>Certification</b> : non-conformité majeure entraînant une demande d'action corrective majeure (CAR) - Aucun certificat ne peut être délivré ou suspension immédiate du certificat.</li> </ul>
1	Votre organisation fait des efforts pour appliquer cette exigence, mais ces efforts ne sont pas systématiques.	<p><b>Score 1</b> : 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"> <li>• <b>Vérification indépendante</b> : faiblesse mineure</li> <li>• <b>Certification</b> : non-conformité mineure, donnant lieu à une demande d'action corrective mineure (CAR).</li> </ul>
2	Votre organisation fait des efforts systématiques pour appliquer cette exigence, mais certains points clés ne sont toujours pas abordés.	<p><b>Score 2</b> : 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"> <li>• <b>Vérification et certification indépendantes</b> : observation.</li> </ul>
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><b>Score 3</b> : indique une conformité totale avec l'exigence. Cela conduit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Vérification et certification indépendantes</b> : conformité.</li> </ul>
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><b>Note 4</b> : indique une performance exemplaire dans l'application de l'exigence.</p>

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