

# Initiative Pananetugri pour le Bien-être de la Femme (IPBF) – Burkina Faso

## Audit initial - Rapport de synthèse – 2025/06/23

### 1. Informations générales

#### 1.1 Organisation

Type	Mandats	Vérfié
<input type="checkbox"/> International <input checked="" type="checkbox"/> Nationales <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
<b>Enregistrement légal</b>	IPBF est une association à vocation d'entraide sociale de droit commun burkinabè	
<b>Emplacement du siège social</b>	Ouagadougou, Burkina Faso	
<b>Nombre total de membres du personnel de l'organisation au Burkina Faso</b>	33	

#### 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 verification</b>	Benchmarking
<b>Cycle d'audit</b>	N/A
<b>Type d'audit</b>	Initial Audit
<b>Étendue de l'audit</b>	L'organisation au Burkina Faso et tous ses projets (humanitaire, développement et plaidoyer)
<b>Objet de l'audit</b>	L'ensemble de l'organisation est considéré pour ce premier audit.

#### 1.4 L'échantillonnage\*

Unité d'échantillonnage	Projects
<b>Nombre total de sites de IPBF 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>
Projet "Se défendre" (Carine) – sélectionné – à distance	
Projet Preventing child marriage – non sélectionné	
Projet droit accès à la santé – non sélectionné	
Projet Weltare Guré (Fada) – sélectionné – à distance	

Projet Aide alimentaire et protection GFFO (Fada) – sélectionné – sur site	
Lead Ecofeminist – non sélectionné	
Campagne Orange (Ouagadougou) – non sélectionné	
<b>Toute autre considération relative à l'échantillonnage</b> : L'échantillonnage aléatoire était suffisant pour identifier les trois projets à inclure dans l'audit. Les projets sélectionnés couvrent les différents mandats (humanitaire, développement et plaidoyer) et les différents types d'intervention.	
<b>Risques liés à l'échantillonnage identifiés</b> : 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>	2024/11/25	<b>Nombre de participants</b>	8
<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
Ouagadougou (siège social)	2024/11/25	A distance
Projet GFFO	2025/02/11 – 2025/02/13	Sur place
Projet Se Défendre	2025	A distance
Projet Weltare Guré	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	1	3	A distance
Personnel	3		A distance
<b>Projets</b>			
Personnel	3	3	Sur place
Partenaires donateurs	1		A distance
Administration locale		1	Sur place
<b>Nombre total de personnes interrogées</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>

## 2.4 Consultations avec les communautés

Type de groupe et lieu	Nombre de personnes interrogées		Sur place ou à distance
	Femme	Homme	
GFFO: Mères d'enfants malnutris	12		Sur place
GFFO: Bénéficiaires d'activités de sensibilisation	3	3	Sur place
GFFO : Comité des plaintes	2	2	Sur place
GFFO : Animateurs communautaires volontaires	3	3	Sur place
Weltare Guré : Animateurs communautaires volontaires	3	3	Sur place
<b>Nombre total de participants</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>34</b>

## 2.5 Réunion de clôture

<b>Date</b>	2025/03/06	<b>Nombre de participants</b>	11
<b>Localisation</b>	A distance	<b>Toute question de fond soulevée</b>	Aucune. A noter qu'un retard dans la fourniture des derniers documents requis a provoqué un retard dans la finalisation du rapport. Les documents ont été envoyés le 16 et le 18 avril 2025.

## 3. Informations générales sur l'organisation

### 3.1 Informations générales

L'Initiative Pananetuguri pour le Bien être de la Femme (IPBF) a été créée à Ouagadougou, Burkina Faso, en 2011. Selon les statuts de l'IPBF, Pananetuguri désigne la grue huppée, « un oiseau qui vole très haut et donne un grand ombrage au sol ». L'IPBF a son siège social à Ouagadougou, avec un bureau dans la Région de l'Est (Fada N'Gourma), un bureau dans la Région de la Boucle du Mouhoun (Dédougou), un bureau dans la Région des Hauts Bassins (Bobo Dioulasso) et des interventions au Burkina Faso, ainsi que dans huit autres pays de la région. Cet audit ne porte que sur l'organisation au Burkina Faso, où l'IPBF est active dans neuf régions : Boucle du Mouhoun, les Cascades, le Centre, le Centre-Est, le Centre-Nord, le Centre-Sud, l'Est, les Hauts-Bassins et le Plateau central.

L'IPBF est une association à but non lucratif, apolitique et non confessionnelle. Son objectif principal est de promouvoir l'éducation des jeunes filles et des femmes, ainsi que l'appui à l'émergence du leadership transformationnel. Cet objectif global inclut la santé, les conditions de vie et les droits et l'équité des femmes à travers l'éducation et l'autonomisation financière, et la lutte contre la violence.

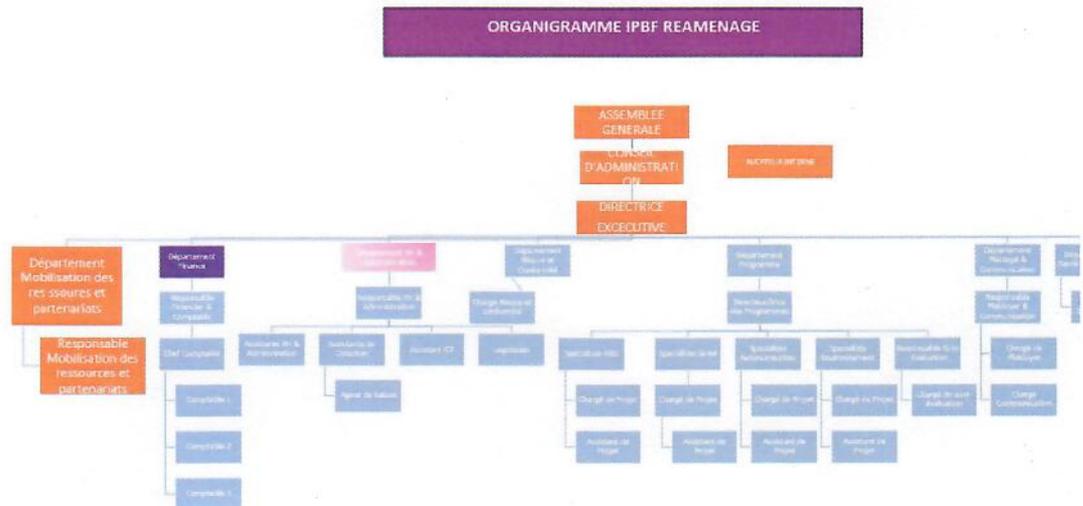
La vision de l'IPBF est « un monde égalitaire où les filles et les femmes jouissent du potentiel et des opportunités nécessaires pour leur bien-être. » Sa mission est de « promouvoir un féminisme inclusif et accroître les capacités de résilience des jeunes filles et femmes pour leur bien-être global. » Les valeurs de l'IPBF sont « la sororité, la solidarité, la non-discrimination et l'empowerment comme finalité. »

L'IPBF se focalise sur l'information et la communication, la promotion et la protection des droits des jeunes filles et femmes et s'implique au niveau national pour l'innovation et la valorisation des savoirs au sein du mouvement féministe burkinabè. L'IPBF fait également du plaidoyer pour le droit des jeunes filles et femmes et pour développer leurs compétences de leadership. Pour cela, l'organisation a une politique « genre et féminisme, pour l'empowerment et l'inclusion » qui s'engage pour l'égalité de genre et l'inclusion dans le travail. Son objectif est de surmonter l'injustice sociale liée au genre.

L'IPBF vise à jouer un rôle de leadership parmi les organisations féministes du Burkina Faso et à établir des relations de collaboration avec d'autres organisations travaillant sur les droits.

L'IPBF a des projets humanitaires, de développement des compétences et leadership des femmes, et de plaidoyer. Ses projets s'orientent sur deux grands axes : la transformation des vies des jeunes filles et des femmes, et la transformation du contexte à travers le plaidoyer communautaire pour une adoption de bonnes pratiques. Sur cet axe, l'IPBF s'adresse aussi aux autorités et aux leaders traditionnels.

L'organisation se concentre aussi sur le renforcement de ses capacités organisationnelles, y inclus le bien-être du personnel.



### 3.2 Structure de gouvernance et de gestion

La gouvernance de l'IPBF est organisée de manière à assurer une forte représentation des femmes et des jeunes filles dans l'organisation. Sa structure doit garantir une séparation claire des pouvoirs et des responsabilités, assurant ainsi une gouvernance transparente et efficace

L'Assemblée Générale (AG) se réunit une fois par an. Elle formule les orientations stratégiques en matière de gouvernance et de gestion, et prend les décisions importantes concernant l'avenir de l'organisation. L'AG est composée majoritairement de jeunes filles et de femmes, ce qui doit garantir que les décisions prises reflètent les perspectives et les besoins des femmes.

Le Conseil d'Administration (CA) est composé de sept membres, dont six femmes. Il se réunit selon les besoins et supervise la mise en œuvre des décisions et orientations stratégiques. Ses principales responsabilités sont les suivantes :

- Valider et superviser la mise en œuvre de la politique de gouvernance
- Assurer la surveillance de la gouvernance et de la gestion globale
- Exiger des comptes aux membres de la direction sur les performances en matière de gestion
- Fournir des orientations stratégiques à la Direction Exécutive

La Direction Exécutive, une équipe mixte menée par une Directrice Exécutive, est chargée de :

- La mise en œuvre concrète des décisions prises par l'AG et le CA
- La gestion quotidienne de l'ensemble des activités de l'organisation
- L'élaboration et l'exécution des plans opérationnels (programmes et projets)
- La supervision des différents départements de l'organisation

Le Comité de Contrôle assure le contrôle de la gestion du patrimoine, des documents comptables et de la trésorerie. Il est redevable à l'AG.

### 3.3 Travail avec les organisations partenaires

L'IPBF a des conventions de partenariat avec les organisations internationales avec qui elle collabore pour la plupart de ses projets. Les partenariats se présentent en forme de consortia entre partenaires indépendants et prévoient une implémentation du projet dans différents domaines, avec chaque partenaire responsable d'un des domaines. Le partenaire interviewé considère L'IPBF comme une organisation sérieuse qui inspire confiance.

L'IPBF s'engage dans le travail et le plaidoyer pour les droits des jeunes filles et femmes et dans le partenariat avec des « organisations sœurs » tant au niveau national qu'international, où il s'agit plutôt de partenariats de plaidoyer.

Au niveau national, le travail de l'IPBF avec des structures locales est régi par des conventions écrites qui précisent les tâches des deux parties. Ces partenariats incluent des associations de personnes handicapées ou des associations de défense des droits des femmes, dans le but de renforcer les actions d'autonomisation et d'inclusion de ces groupes.

L'IPBF procède à des évaluations régulières de ses partenariats locaux. Ces évaluations permettent de mesurer l'impact des projets réalisés, de vérifier l'efficacité des collaborations, et d'identifier les améliorations nécessaires. Cette approche doit garantir que les partenariats restent alignés avec les objectifs stratégiques de l'IPBF et soient durables à long terme. Pour garantir ceci, au moment de cet audit, l'IPBF est en train de développer une stratégie partenariale qui reposera, selon l'organisation, sur les principes de l'autonomisation des jeunes filles et des femmes, l'inclusion sociale, et le respect des droits fondamentaux.

## 4. Performance globale de l'organisation

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

L'IPBF a une approche « zéro tolérance » vis-à-vis les violations du Code de Conduite (à signer par tout employé, stagiaire, bénévole, consultant et organisation partenaire locale). Ce dernier inclut la protection contre l'exploitation et l'abus sexuels (PEAS), ainsi que la fraude et la corruption. Son travail s'appuie sur les politiques suivantes : RH, Lutte contre la fraude et la corruption ; Les conflits d'intérêts ; Sécurité ; Dénonciation et gestion des plaintes ; Redevabilité ; L'exploitation et les abus sexuels ; Genre et féminisme ; Protection des données ; Protection de l'environnement, et Confidentialité. Toutes les politiques ne sont pas finalisées, et certaines reflètent par endroit les aspirations de l'IPBF, plutôt que la réalité. Ceci est le cas surtout concernant la gestion du feedback et des plaintes.

L'IPBF a des procédures de gestion comptable et contrôle budgétaire établis, selon lequel tout rapport financier doit être validé par le Bureau Exécutif. L'organisation est soumise à des audits annuels qui sont préparés à l'interne. Les projets audités incluent des documents repérant les risques liés au bon fonctionnement des projets. L'IPBF prévoit un poste d'auditeur interne, qui est vacant depuis août 2024, et qui doit être rempli courant 2025.

IPBF a un plan stratégique 2022 – 2026. Les axes et objectifs sont mis en pratique dans des plans annuels. A noter que l'organisation n'a pas fourni de tels plans annuels, et que le rapport annuel fourni n'inclut pas d'analyse de progrès selon le plan stratégique, ni de budget.

### 4.2 Niveau d'application du CHS

L'IPBF a fait de grandes avances en matière de comptabilité, ressources humaines et gestion des programmes, comme le confirme le personnel et le partenaire bailleur.

L'IPBF a un grand nombre de politiques qui reflètent les valeurs et exigences du CHS et qui fournissent donc une bonne base pour sa mise en œuvre. L'organisation est jeune et ambitieuse, ce qui est reflété dans la bonne qualité des politiques et manuels. Le travail sera de s'assurer que ces documents soient opérationnalisés de manière systématique.

#### Points forts

L'IPBF a des politiques et procédures détaillées et de qualité.

L'IPBF est en train de développer une structure organisationnelle qui permet de soutenir pleinement la mise en œuvre de ses projets.

Le personnel de l'IPBF est compétent et motivé.

L'IPBF focalise ses programmes et projets, y inclus les projets humanitaires, sur les droits des filles et femmes, leur indépendance économique, la cohésion sociale, la résilience, le développement et la protection environnementale.

L'IPBF a des systèmes financiers et d'audit établis.

### Points faibles

L'IPBF ne met pas en œuvre toutes ses politiques.

Le mécanisme de plaintes n'est pas pleinement opérationnalisé.

Certains aspects de l'organisation ont des faiblesses, ce qui entraîne des retards dans les procédures organisationnelles et de projet.

L'IPBF n'a pas de processus d'apprentissage organisationnel bien développé et n'intègre pas les commentaires des communautés dans ce processus.

L'organisation n'a pas d'approche globale de gestion des risques.

En tout, 14 faiblesses mineures ont été constatées, et aucune faiblesse majeure.

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

Points forts et points à améliorer	Note moyenne*
<b>Engagement 1 : La réponse humanitaire est adaptée et appropriée.</b>	<b>2.2</b>
<p>L'IPBF 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, lors des évaluations initiales, l'IPBF ne communique pas systématiquement ses considérations lors de l'identification des besoins des communautés. En outre, l'organisation ne mentionne pas suffisamment l'importance de la désagrégation des données collectées dans ses politiques et lignes directrices. Lors de l'adaptation des projets, les commentaires des communautés ne sont pas systématiquement pris en considération.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b>            Les communautés apprécient l'assistance fournie par IPBF et la trouvent appropriée et généralement en accord 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 IPBF adapte les projets à des besoins ou contextes qui évoluent. Néanmoins, elles considèrent que tous leurs besoins n'ont pas été pris en considération lors de l'évaluation initiale.</p>	
<b>Engagement 2 : La réponse humanitaire est efficace et fournie à temps.</b>	<b>2.0</b>
<p>Les systèmes de programmation et de suivi, évaluation et adaptation des projets permettent à l'IPBF 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 de standards et indicateurs pertinents, qui permettent également une adaptation des projets si nécessaire. L'IPBF est intégrée dans un réseau d'organisations et en contact avec les autorités locales et peut 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>Néanmoins, le soutien à certains membres des communautés prend parfois du retard qui n'est pas toujours clairement communiqué, ce qui peut compromettre la confiance des communautés dans l'organisation. En outre, le suivi et l'adaptation des projets ne prennent pas systématiquement en compte les commentaires des communautés.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b>            Les communautés disent que l'assistance fournie par l'IPBF est appropriée et ne les met pas en danger. Elles confirment que le personnel de IPBF est compétent. Néanmoins, certaines communautés signalent des retards dans l'assistance fournie, qui ne sont pas suffisamment communiqués.</p>	
<b>Engagement 3 : La réponse humanitaire renforce les capacités locales et évite les effets négatifs</b>	<b>2.4</b>

<p>L'IPBF a des politiques, stratégies et lignes directrices pour s'assurer que les projets n'aient pas d'effets négatifs, et elle met en pratique la plupart de ces politiques, notamment concernant la sécurité, la dignité et les droits des personnes, des questions culturelles, sociales et politiques, les moyens de subsistance, l'économie locale et l'environnement. Néanmoins, les faiblesses identifiées sous engagement 5 mettent en question la capacité de l'organisation de systématiquement identifier et répondre à des cas d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) ou autres abus par le personnel.</p> <p>L'IPBF 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 IPBF travaille étroitement avec les autorités locales et sur base des informations fournies par celles-ci. IPBF a un système pour recueillir, traiter et stocker les informations des communautés de manière sécurisée. Néanmoins, certaines communautés disent ne pas avoir confiance en la protection des données recueillies par l'IPBF.</p> <p>L'IPBF ne s'assure pas systématiquement que les projets aient une stratégie de transition ou de désengagement.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b>          Les communautés apprécient le soutien de IPBF pour le renforcement de leurs capacités. Elles disent que les projets de IPBF n'ont pas d'effets négatifs sur elles.</p>	
<p><b>Engagement 4 : La réponse humanitaire est basée sur la communication, la participation et le retour d'information</b></p>	<p><b>2.6</b></p>
<p>L'IPBF a une culture de communication ouverte et 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, l'IPBF ne communique pas toujours clairement les informations sur l'organisation et ses valeurs, ainsi que sur le projet. Elle n'est donc pas toujours connue par tous les acteurs impliqués dans un projet, en particulier dans le contexte d'un projet mené en consortium. L'organisation risque de perdre certains retours des communautés parce qu'elle ne les note pas tous par écrit.</p> <p>La communication externe de IPBF est factuelle, éthique et respectueuse de la dignité des communautés, mais pourrait utiliser plus de supports visuels, selon certaines communautés.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b>          Les communautés disent être contentes avec l'assistance d'IPBF et par leur implication dans les projets.</p>	
<p><b>Engagement 5 : Les plaintes sont bien accueillies et traitées</b></p>	<p><b>1.6</b></p>
<p>L'IPBF a une culture d'organisation dans laquelle les plaintes (en particulier celles liées aux projets) sont prises au sérieux et des plaintes qui ne sont pas du ressort de IPBF seront renvoyées à une partie compétente, grâce aux bonnes connections de l'IPBF à d'autres organisations. L'organisation 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 et le personnel n'est pas encore suffisamment sensibilisé à l'importance de la mise en place d'un mécanisme de plaintes fonctionnel.</p> <p>Les communautés ne sont pas suffisamment informées et impliquées dans la conception des mécanismes de plaintes et ne comprennent pas toujours comment elles peuvent se plaindre. L'IPBF dit ne pas recevoir des plaintes sensibles concernant le comportement de leur personnel.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b>          Les communautés disent que l'IPBF les écoute. Néanmoins, certaines disent ne pas connaître les mécanismes de plainte et ne pas savoir comment elles pourraient déposer une plainte sensible. Dû à une communication insuffisante par l'IPBF sur les mécanismes de plainte établis, toutes les communautés n'ont pas confiance à les utiliser.</p>	
<p><b>Engagement 6 : La réponse humanitaire est coordonnée et complémentaire</b></p>	<p><b>3</b></p>
<p>L'IPBF coordonne avec les autorités locales, régionales et nationales selon les lois du Burkina Faso. L'organisation travaille aussi 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 IPBF et ses partenaires sont régis par des conventions claires.</p> <p>IPBF participe à des réunions de coordination locales et nationales et profite de l'échange d'information lors de ces réunions et pour y faire son travail de plaidoyer. Ses projets sont complémentaires.</p>	

<b>Retour d'information des communautés :</b> Les communautés indiquent qu'elles trouvent les projets de IPBF complémentaires à d'autres projets d'assistance.	
<b>Engagement 7 : Les acteurs humanitaires apprennent et s'améliorent en permanence</b>	<b>2.0</b>
L'évaluation des projets et programmes est systématique et basée sur des politiques. Néanmoins, ceci n'inclut pas une revue périodique des commentaires et plaintes reçues par les communautés. Les politiques et guides de l'IPBF n'exigent pas que ces derniers soient inclus dans le processus d'apprentissage. L'apprentissage est partagé à l'intérieur de l'organisation, mais pas de manière systématique – ce qui est aussi le cas pour le partage de l'apprentissage avec les acteurs du secteur et les communautés elles-mêmes.	
<b>Retour d'information des communautés :</b> Les communautés disent ne pas avoir des retours sur les résultats d'évaluation et d'apprentissage.	
<b>Engagement 8 : Le personnel est aidé à faire son travail efficacement et est traité de manière juste et équitable.</b>	<b>2.4</b>
<p>L'IPBF dispose des politiques, compétences et ressources humaines pour mettre en œuvre ses programmes de manière équitable, transparente et non-discriminatoire. Néanmoins, le fait que certaines politiques ne soient pas mises en pratique suggère le risque que l'IPBF ait des ambitions qui ne correspondront pas toujours à ses possibilités organisationnelles.</p> <p>L'IPBF travaille à renforcer ses procédures et politiques, en particulier en matière de RH. Ceci inclut notamment l'harmonisation des niveaux de salaires et un logiciel fonctionnel pour traitement des salaires, à la suite de retards de paiements des salaires et des perceptions d'inégalités salariales.</p> <p>L'IPBF obéit au droit du travail local et a des descriptions de poste et des procédures de travail claires, avec des contrats de travail. Chaque employé signe le Code de conduite et connaît son contenu, y inclus les sanctions en cas de violation du code 2025.</p> <p>L'IPBF 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>L'IPBF a des procédures et une politique de sécurité pour le personnel et s'assure que le personnel puisse améliorer ses compétences. La sécurité du personnel est prise au sérieux. Néanmoins, les situations de manque de transparence dans la communication ou des retards de déboursements financiers pour les projets peuvent mettre le personnel dans des situations difficiles</p>	
<b>Retour d'information des communautés :</b> Les communautés disent que le personnel de l'IPBF est honnête et compétent.	
<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>L'IPBF a une politique de lutte contre la fraude et la corruption et une pour éviter les conflits d'intérêts. L'organisation a aussi des procédures de passation et d'exécution des marchés. Elle gère et utilise ses fonds de manière responsable, éthique et légale, et considère l'impact de son travail sur l'environnement.</p> <p>L'IPBF fait des contrôles internes continues, qui focalisent sur les procédures financières, budgétaires et de passation des marchés. A noter que le poste d'auditeur interne était vacant au moment de cet audit. L'organisation est auditée annuellement. Elle n'a pas d'approche globale de gestion des risques.</p>	
<b>Retour d'information des communautés :</b> Les communautés disent qu'IPBF gère ses ressources de manière responsable et que ça inclut le respect pour l'environnement. Elles considèrent le personnel d'IPBF honnête et non-corrupible.	

\* 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

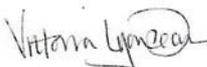
Faiblesses	Type	Statut	Délai de résolution
2025 – 1.2 : L'IPBF ne s'assure pas systématiquement que ses projets soient fondés sur une évaluation impartiale des besoins et des risques.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 1.3 : L'IPBF n'adapte pas les programmes en fonction de l'évolution des besoins et capacités exprimés par les communautés.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 2.5: L'IPBF n'intègre pas systématiquement les commentaires des communautés dans les adaptations et corrections des projets.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 2.6 : Les engagements des projets de l'IPBF ne sont pas toujours en adéquation avec les capacités de l'organisation.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 3.6 : L'IPBF 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 – 3.8 : L'IPBF ne s'assure pas systématiquement que les données recueillies auprès des communautés soient protégées.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 5.1 : L'IPBF 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 : L'IPBF 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 : L'IPBF ne s'assure pas que ses processus de gestion des plaintes pour les communautés soient systématiquement opérationnalisés.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 5.6 : L'IPBF ne s'assure pas systématiquement que les communautés soient pleinement conscientes du comportement à attendre du personnel humanitaire, y compris des engagements de l'organisation en matière de prévention relative à l'exploitation et aux abus sexuels.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 7.2 : L'IPBF n'inclut pas systématiquement les commentaires et plaintes des personnes affectées dans l'apprentissage, l'innovation et l'adaptation des programmes.	Mineur	Nouvelle	D'ici 20268
2025 – 7.3 : L'IPBF n'échange pas systématiquement les enseignements et l'innovation avec les communautés.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 8.5 : L'IPBF ne s'assure pas systématiquement que ses politiques et procédures en matière de ressources humaines sont équitables et transparentes.	Mineur	Nouvelle	D'ici 2028
2025 – 9.6.e : L'IPBF n'a pas de politique et 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>14</b>		

## 6. Recommandation de l'auditeur principal

BENCHMARKING

A notre avis, l'IPBF a démontré qu'elle se conforme aux exigences de la norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité.	
<b>Nom et signature de l'auditeur principal :</b> Aninia Nadig	<b>Date et lieu :</b> Genève, le 23.06.2025

## 7. Décision HQAI

<b>Validité du rapport de Benchmarking :</b>	2025/06/23 jusqu'à 2026/06/23
<b>Nom et signature du responsable de l'assurance qualité de l'HQAI :</b> 	<b>Date et lieu :</b> 23.06.2025

## 8. Reconnaissance du rapport par l'organisation

<b>Espace réservé à l'organisation</b>	
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 type="checkbox"/> Non
<b>Reconnaissance et acceptation des conclusions :</b>  Je reconnais et comprends les conclusions de l'audit  J'accepte les conclusions de l'audit	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non  <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
<b>Nom et signature du représentant de l'organisation :</b> KABORE N. Richelise 	<b>Date et lieu :</b> 07/07/2025 Ouagadougou

## 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