

# Office de Développement des Églises Évangéliques (ODE)

## Audit initial - Rapport de synthèse - 2025/06/04

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

### 1. Informations générales

#### 1.1 Organisation

Type	Mandats	Vérfié
<input type="checkbox"/> International <input checked="" type="checkbox"/> Nationales <input type="checkbox"/> Adhésion/réseau <input type="checkbox"/> Assistance directe <input type="checkbox"/> Fédération <input type="checkbox"/> Avec les partenaires	<input checked="" type="checkbox"/> Humanitaire <input checked="" type="checkbox"/> Développement <input type="checkbox"/> Plaidoyer	<input checked="" type="checkbox"/> Humanitaire <input checked="" type="checkbox"/> Développement <input type="checkbox"/> Plaidoyer
<b>Enregistrement légal</b>	Association de développement confessionnelle à but non lucratif	
<b>Emplacement du siège social</b>	N° 235 de la rue Gandaogo, Zone du bois, Secteur n° 22 01 BP 108 Ouagadougou 01	
<b>Nombre total de membres du personnel de l'organisation</b>	88	

#### 1.2 L'équipe d'audit

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

#### 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>	Cet audit couvre l'intégralité de l'organisation. Les mandats humanitaires et de développement de l'ODE ainsi que ses différents domaines de travail sont couverts par cet audit.
<b>Objet de l'audit</b>	L'échantillonnage des programmes de l'ODE intègre la diversité de ses mandats, de ses domaines d'activité, et des localités dans lesquelles elle opère. Les dimensions sécuritaires et humanitaires de son contexte d'opération sont également prises en compte dans la sélection des participants au niveau opérationnel.

#### 1.4 L'échantillonnage\*

<b>Unité d'échantillonnage</b>	Programmes nationaux
<b>Nombre total de projets inclus dans l'échantillonnage</b>	22
<b>Nombre total de sites pour la visite sur place</b>	2
<b>Nombre total de sites pour l'évaluation à distance</b>	3
<b>Sélection de l'unité d'échantillonnage</b>	

Échantillonnage aléatoire - sur site/à distance	Échantillonnage raisonné - sur site/à distance
Projet de construction de la Résilience des personnes Déplacées Interne du Kourwéogo (PCORDIK) - à distance.	Projet de Prévention et lutte contre les Pires formes de Travail des Enfants (PPITE) - sur place.
Drops For Crops Nord (D4C_N) - à distance.	Projet d'assistance Wash au profit des PDI (PAW) - sur place.
ARFSA (Cultivating hope for dry Burkina Faso) - non sélectionné.	Projet de cohésion sociale et consolidation de la paix (PCS CP) - à distance.
Petits Projets Ponctuels / opération mangue (3XP/OM) - non sélectionné.	
Projet de Renforcement de la Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle des Ménages Vulnérables dans le Boulekiemdé (PRESAM-B) - non sélectionné.	
<b>Risques liés à l'échantillonnage identifiés : -</b>	

\*Il est important de noter que les résultats de l'audit sont basés sur un échantillon des activités, des programmes et de la documentation d'une organisation, ainsi que sur une observation directe. Les résultats sont analysés afin de déterminer l'approche systématique de l'organisation et l'application de tous les aspects de la norme humanitaire fondamentale (CHS) dans différents contextes et méthodes de travail.

## 2. Activités de l'équipe d'audit

### 2.1 Réunion d'ouverture

Date	2024/11/27	Nombre de participants	16
Localisation	À distance	Toute question de fond soulevée	-

### 2.2 Lieux évalués

Localisation des sites	Dates	Sur place ou à distance
Ouagadougou	27.11.24 – 12.12.24	À distance
Koupéla	21.01.25	Sur place
Fada	22.01.25	Sur place
Ouahigouya	4-05.02.25	Sur place

### 2.3 Les entretiens

Niveau / Position des personnes interrogées	Nombre de personnes interrogées		Sur place ou à distance
	Femmes	Hommes	
<b>Siège social et bureaux</b>			
Gestion	1	2	À distance
Personnel	4	3	À distance
Membre du Conseil d'Administration		1	À distance
<b>Unité d'échantillonnage (sites de projet / bureau(x) locaux)</b>			
Gestion		5	À distance et sur place

Personnel		2	Sur place
Autres: Direction Provinciale de l'Action Humanitaire et de la Solidarité Nationale ; Direction provinciale en charge de l'Éducation ; Direction provinciale en charge de la jeunesse ; Direction régionale en charge de l'eau du Nord ; Services d'Hygiène	2	6	Sur place
<b>Nombre total de personnes interrogées</b>	7	19	26

## 2.4 Consultations avec les communautés

Type de groupe et lieu	Nombre de personnes interrogées		Sur place ou à distance
	Femmes	Hommes	
Club des écoles/groupe de filles, Zaogo	5		Sur place
Club des écoles/groupe de garçons, Zaogo		5	Sur place
Parents des enfants (groupe de mères), Zaogo	14		Sur place
Interview individuelle, garçon, Zaogo		1	Sur place
Élèves bénéficiaires de bourse scolaire et de formation professionnelle, Fada	11		Sur place
Élèves bénéficiaires de bourse scolaire et de formation professionnelle, Fada		10	Sur place
Parents, groupe de mères, Fada	11		Sur place
Interview individuelle, fille, Fada	1		Sur place
Personnes Déplacées Internes (PDI) groupe de femmes bénéficiaires des douches et WC, Ouahigouya	2		Sur place
PDI groupe d'homme, bénéficiaires des douches et WC, Ouahigouya		6	Sur place
Groupe hôtes, hommes, Ouahigouya		3	Sur place
Groupe association de gestion des déchets solides, Ouahigouya	4	2	Sur place
<b>Nombre total de participants</b>	48	27	75

## 2.5 Réunion de clôture

Date	2025/03/12	Nombre de participants	16
Localisation	À distance	Toute question de fond soulevée	-

## 3. Informations générales sur l'organisation

### 3.1 Informations générales

L'Office de Développement des général Évangéliques (ODE) est une Association de développement confessionnelle à but non lucratif créé en 1973 pour venir en aide aux victimes de la grande sécheresse. Elle est enregistrée légalement auprès du ministère de l'Administration Territoriale du Burkina Faso. L'organisation est un instrument de la communauté évangélique œuvrant à la restauration de la dignité humaine par la promotion d'un développement intégral (holistique), responsable et durable. Sa vision est celle de « communautés partenaires entreprenantes, disposant des connaissances, outils et méthodes

pour mobiliser des ressources suffisantes pour leur développement intégral ». L'ODE défend et promeut les valeurs et principes de justice, équité, tolérance, solidarité, cohésion, bonne gouvernance, coopération, etc.

Le siège de l'ODE est à Ouagadougou et l'organisation emploie 88 personnes. Ses domaines d'intervention sont diversifiés : agriculture durable, hydraulique rurale, assainissement, épargne/crédit, santé communautaire, renforcement des capacités, paix, justice, droits de l'Homme, gouvernance locale, etc. Sa mission se déploie à travers un plan stratégique quadri-annuel articulé autour d'une théorie du changement. En tant qu'ONG nationale, l'ODE fait face depuis 2015 à la montée du terrorisme qui a occasionné à la fois des déplacements massifs de population mais aussi le renforcement de la fracture sociale. Ces bouleversements ne sont pas sans conséquence sur la mission de l'ODE avec des besoins accrus en termes d'action humanitaire. Dès lors et surtout à partir de 2018, soutenue par certains de ses partenaires, l'ODE a renforcé son mandat humanitaire avec des recrutements et des formations ciblées, l'implication dans le travail des clusters, mais aussi son intégration au sein de fonds d'Urgence régionaux et d'une plateforme de préparation aux urgences. Aujourd'hui, son portfolio de programmes se répartit à hauteur de 30% pour l'humanitaire et 70% pour le développement. Le budget 2024 de l'ODE, en progression 13,94% par rapport à celui 2023, est de 1 580 072 euros.

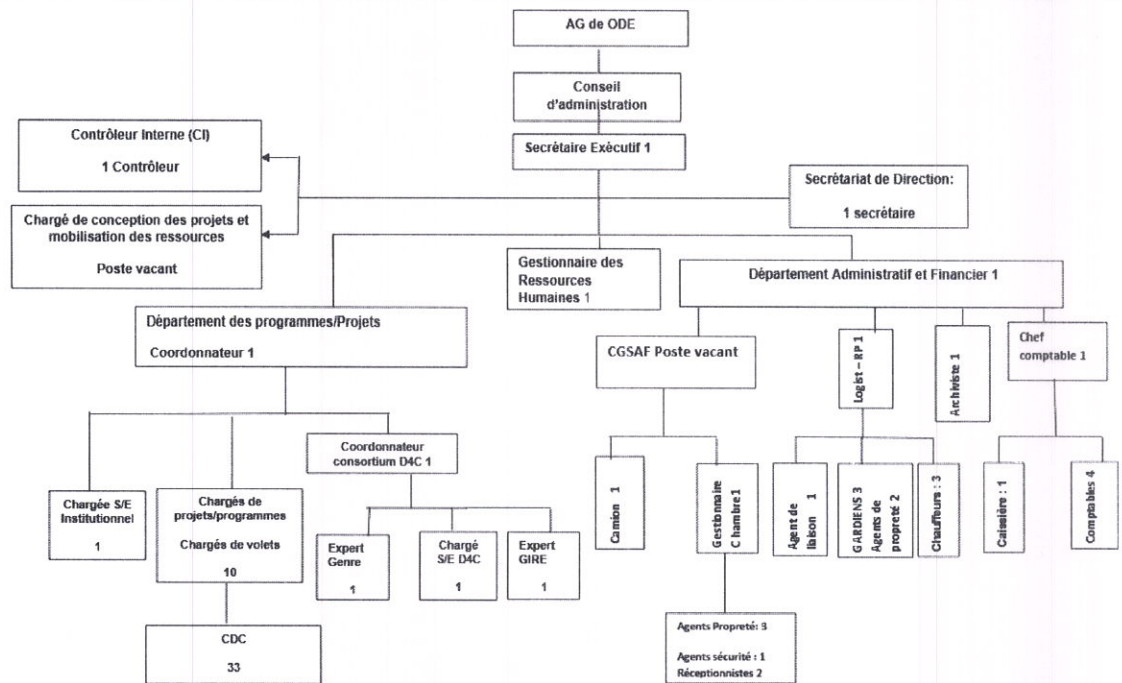
### **3.2 Structure de gouvernance et de gestion**

La structure de gouvernance de l'ODE est constituée de trois instances. Premièrement, l'ODE a été instituée par la Fédération des Églises et Missions Évangéliques (FEME) du Burkina Faso (BF) en tant qu'instrument d'intervention pour réaliser son objectif de développement économique, social, culturel et spirituel.

Ensuite, l'Assemblée Générale (AG) de l'ODE qui est l'instance suprême de l'ODE et se compose de tous les membres de plein droit qui sont toute Église/dénomination ou Mission Évangélique, membre de la FEME-BF; les membres du Bureau exécutif national de la FEME-BF. L'AG a pour responsabilité de valider les comptes et les rapports annuels, et les différents documents de politique de l'ODE sur proposition du Conseil d'administration (CA).

Enfin, le CA de l'ODE est composé de représentants des dénominations et de personnes ressources désignés par le bureau Exécutif de la FEME. Il est élu pour trois ans et se réunit trimestriellement mais aussi lors de sessions extraordinaires. Le CA est en charge de proposer les grandes orientations stratégiques à l'AG et de s'assurer de la conformité des procédures au regard de la loi. Le CA a également une fonction de contrôle interne. Le CA suit les résultats de l'organisation et les performances des différents projets sur base des rapports semestriels soumis par le Secrétaire Exécutif (SE).

L'ODE a à sa tête un SE qui est recruté par le CA, à qui il rend compte. Il assure la gouvernance de l'ODE au niveau stratégique et opérationnel. Sous sa responsabilité se trouvent, d'une part, le coordonnateur de programmes et, d'autre part, la Directrice Administrative et Financière (DAF).



### 3.3 Travail avec les organisations partenaires

L'ODE, dans son *Plan stratégique 2022-2026*, met l'accent sur la synergie d'actions entre partenaires complémentaires comme étant l'approche la plus adéquate pour atteindre un développement moderne. Il s'agit pour l'ODE de former des coalitions regroupant plusieurs acteurs multisectoriels de la société civile mais aussi de collaborer avec le secteur privé, les services techniques de l'État, et la recherche étatiques pour la mise en œuvre de programmes.

L'ODE a une petite dizaine de partenaires financiers, qui sont des ONG internationales et des agences des Nations-Unies. Elle est également engagée dans des consortiums et reçoit des financements du Fonds Humanitaire Régional de l'Afrique de l'Ouest et du Centre (FHRAOC). Avec une autre ONG nationale, l'ODE a créé le CEDOC, qui est cadre d'orientation stratégique et d'échange de pratiques visant la formulation de propositions de projets en synergie. L'ODE est membre fondateur du Secrétariat Permanent des ONG (SPONG) au BF. Enfin, des protocoles d'accord et des conventions sont signés avec différents ministères afin de coordonner les interventions et de recevoir un appui technique des services de l'État. L'ODE prend part à différents cadres de concertation étatiques en agroécologie, éducation, genre, etc.

## 4. Performance globale de l'organisation

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

Au niveau du contrôle comptable et financier, l'ODE procède à des audits internes et externes réguliers. Le suivi budgétaire et des activités est réalisé lors de réunions hebdomadaires du management de l'ODE. En outre, lors de réunions mensuelles, tous les chargés de projet, les comptables, logisticiens, et la DAF font la synthèse comptable et financière de chaque projet. Au niveau opérationnel, des comptables sont dédiés au suivi budgétaire de projets et renseignent les dépenses dans un logiciel comptable. Le *Manuel de Procédure* s'est vu renforcé ces dernières années pour faire face aux changements programmatiques - augmentation des interventions humanitaires - et contextuels - augmentation des risques sécuritaires. Aussi, des politiques ont été adoptées afin de réduire les risques liés au financement du terrorisme, mais aussi à la sécurité et à la sûreté des employés.

Le système de protection de l'ODE est documenté avec, notamment, la *Politique de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels*, la *Politique de signalement des irrégularités* pour le personnel, la *Politique genre*, mais aussi la *Politique de protection de l'enfance et de l'adulte vulnérable*, et enfin le *Mécanisme de gestion des plaintes*. Le personnel est formé à ces politiques et reçoit régulièrement des recyclages.

L'ODE a une *Politique de Suivi-Evaluation (SE)* et un Manuel est en cours d'élaboration. Le *Plan de Travail et Budget Annuel (PTBA)* articule la planification programmatique annuelle, l'analyse des performances et de certains risques, avec le SE et la budgétisation. Le suivi des programmes repose également sur les canevas de rapportage de ses partenaires financiers.

Enfin, l'ODE dispose d'une fonction de contrôle interne qui couvre, d'une part, les risques organisationnels et, d'autre part, les risques liés à la gouvernance des projets et programmes. Cela étant, l'identification des risques programmatiques dépend des exigences diverses des partenaires financiers et certains risques liés aux domaines de l'exploitation et des abus sexuels par le personnel, de l'économie locale, et de la protection de l'environnement ne sont pas systématiquement documentés à travers les projets. En outre, l'absence d'un système robuste d'apprentissage à travers toute l'organisation et de retour d'information via un système de plaintes opérationnel représentent une limite du système d'assurance qualité et de gestion des risques.

#### 4.2 Niveau d'application de la norme CHS

Avec l'augmentation des interventions humanitaires, l'ODE intègre la norme CHS dans son travail dès 2018. Depuis, l'ODE a adopté une dizaine de politiques afin de répondre au mieux aux exigences de l'humanitaire et de la norme CHS. Le management explique que le standard CHS lui a permis de mieux structurer sa démarche de redevabilité. Le personnel de l'ODE connaît la norme et a été formé grâce, notamment, à certains de ses partenaires financiers. Le management de l'ODE établit de nombreux liens entre sa vision de l'Homme digne et les exigences de la norme CHS en matière de redevabilité, de renforcement des capacités, et de protection.

La redevabilité envers les communautés est au centre de l'action de l'ODE à travers une approche participative à tous les stades d'intervention. Les programmes de l'ODE sont centrés sur le renforcement des capacités locales et la résilience avec un accent mis sur le genre, la cohésion sociale et la paix. L'ODE est pourvu d'une *politique Genre*, son staff est formé et l'organisation fait des sensibilisations auprès des communautés. Le renforcement du leadership local repose sur des outils éprouvés comme la mise en place systématique de comités de gestion communautaires dans les programmes. Les programmes sont aussi pensés pour la durabilité et les communautés interrogées ainsi que les parties prenantes indiquent un haut degré de satisfaction et de très bonnes relations avec l'ODE.

L'ODE est doté d'un système de protection et prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels (PEAS), avec des politiques spécifiques qui sont présentées et discutées avec le personnel. Le personnel démontre une bonne connaissance des politiques pertinentes et du *Code de Conduite (CdC)*. Des sensibilisations au sujet de la PEAS sont organisées auprès des communautés qui témoignent d'une compréhension des comportements attendus du personnel.

Les faiblesses dans l'application de la norme se situent à trois niveaux : au niveau du suivi de l'effectivité du système de gestion des plaintes, au niveau du système d'apprentissage interne, et enfin, au niveau de l'analyse des risques programmatiques. Alors que de bonnes pratiques sont observées, le manque de procédures ou de mécanismes de mise en œuvre ne permet pas d'assurer la cohérence et l'application systématique des politiques à travers l'organisation et ses programmes dans ces domaines.

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

	Note moyenne*
<b>Engagement 1 : La réponse humanitaire est adaptée et appropriée.</b>	2,7
<p>Les programmes de l'ODE sont développés sur base des besoins exprimés et des capacités des communautés en concertation avec les différentes parties prenantes, comme les instances étatiques, les services techniques et, au niveau communautaire, les comités villageois Grâce à plusieurs mécanismes et outils, l'ODE procède à l'établissement d'une situation de référence en amont de la planification et à un ciblage participatif. L'ODE, en concertation avec les comités de gestion villageois, adapte ses programmes à l'évolution des besoins, des capacités, et du contexte. Alors que de bonnes pratiques sont observées, aucune politique d'ODE n'engage explicitement l'organisation à une assistance impartiale. Aussi, l'analyse continue des risques programmatiques n'est pas garantie par des exigences propres à l'ODE. Cela représente un risque dans le futur de ne pas appliquer ces exigences de manière systématique à travers tous les programmes.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b> Les communautés affirment que leurs besoins sont pris en compte et elles confirment des projets appropriés et pertinents. Elles comprennent les critères de sélection pour le projet et elles en sont satisfaites.</p>	
<b>Engagement 2 : La réponse humanitaire est efficace et fournie à temps.</b>	3
<p>L'ODE a un système en place lui permettant d'évaluer la performance et l'effectivité de ses missions mais aussi de s'assurer de leur adéquation avec ses capacités organisationnelles – grâce notamment au PTBA. Son adhésion à des mécanismes de réponse d'urgence, comme le FHRAOC, ainsi que sa présence dans les clusters et les cadres étatiques de concertation témoignent de son engagement pour apporter une réponse efficace, coordonnée, et à temps. Un Manuel de Suivi et évaluation est cours d'élaboration afin de préciser les exigences de l'ODE en la matière.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b> Les communautés expliquent que les projets sont utiles et qu'ils ont notamment contribué à l'autonomisation des femmes, à la protection des enfants, et à l'amélioration des conditions de vie. Elles confirment l'efficacité et la pertinence des interventions ainsi qu'un bon suivi et une adaptation des activités. Elles témoignent d'une bonne communication et réactivité de la part de l'ODE.</p>	
<b>Engagement 3 : la réponse humanitaire renforce les capacités locales et évite les effets négatifs.</b>	2,5
<p>L'ODE dispose d'un arsenal de politiques concernant la protection notamment envers les populations les plus vulnérables. Ces politiques sont soutenues par des formations à destination du personnel et des sensibilisations adressées aux communautés. L'approche participative de l'ODE permet non seulement de renforcer les capacités locales grâce, par exemple, à la mise en place de comités de gestion, mais aussi de prévenir certains effets négatifs potentiels. En outre, la durabilité est inscrite dans tous les projets échantillonnés durant cet audit. Les faiblesses liées cet engagement concernent, d'une part, l'absence d'un système robuste de protection des données des communautés et, d'autre part, l'identification systématique d'effets négatifs potentiels engendrés par les programmes.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés :</b> Les membres des communautés expliquent de manière détaillée et illustrée que les programmes ont non seulement renforcé le leadership local mais qu'ils ont aussi permis d'assurer l'autonomisation financière des associations locales ainsi que la pérennisation de leurs actions.</p>	
<b>Engagement 4 : la réponse humanitaire est fondée sur la communication, la participation et les retours d'information.</b>	2,9
<p>L'approche participative de l'ODE est décrite dans ses politiques, documents programmatiques et stratégiques. L'ODE a un ensemble de bonnes pratiques en matière de communication interne – réunions du personnel, groupes thématiques sur WhatsApp, etc. – et externe – ateliers de socialisation et bilans des projets, site web, et utilisation</p>	

<p>des réseaux sociaux, entre autres. L'engagement de l'ODE pour la PEAS est bien communiqué à l'interne à l'externe, notamment avec l'organisation des sessions de sensibilisation pour les communautés. L'analyse de la communication externe révèle une communication éthique et respectueuse de la dignité des communautés. Cela étant, l'ODE ne dispose pas d'une politique de communication ou même de guidance concernant le partage de l'information ce qui peut représenter un risque pour l'intégrité de certaines exigences liées à cet engagement.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés</b> : Les communautés ont une bonne connaissance de l'ODE. Elles reçoivent des informations utiles et sont consultées sur leurs besoins. La communication est adaptée à différents publics et les communautés citent l'utilisation de langues locales mais aussi de dispositifs comme le théâtre afin de faire passer des messages.</p>	
<p><b>Engagement 5 : les plaintes sont bien accueillies et traitées.</b></p>	<p>2,3</p>
<p>L'ODE a une bonne culture organisationnelle en matière de protection dont témoignent les employés et le management. Cette culture est soutenue par plusieurs politiques, mécanismes et outils. Cela étant, son système de gestion des plaintes souffre de quelques faiblesses dans la documentation de certains éléments d'opérationnalisation, notamment en ce qui concerne le champ d'application, l'investigation, les délais de traitement, etc. Il est également à noter que même si peu de preuves d'opérationnalisation ont pu être collectées durant cet audit, les communautés ont confirmé la mise en place de mécanismes de plaintes.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés</b> : Les communautés peuvent donner des exemples de comportements interdits comme les violences physiques mais aussi les propositions à caractère sexuel. Elles connaissent le mécanisme de plainte existant, à travers les comités de plaintes mais aussi un numéro de téléphone.</p>	
<p><b>Engagement 6 : la réponse humanitaire est coordonnée et complémentaire.</b></p>	<p>3</p>
<p>Les documents stratégiques de l'ODE montrent un fort engagement pour la coordination et la collaboration avec les autorités nationales et locales ainsi qu'avec d'autres organisations nationales et internationales. Son action est coordonnée et complémentaire. Elle repose sur un ensemble de partenariats publics, privés, techniques, nationaux et internationaux ainsi qu'avec la société civile. L'ODE a des accords clairs avec des partenaires internationaux et locaux et il partage de l'information utile à travers différents réseaux et forums. Les parties prenantes interrogées soulignent une très bonne communication et collaboration avec l'ODE.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés</b> : Les communautés trouvent que l'ODE travaille de manière complémentaire et coordonnée, notamment avec les services publics et les autres institutions.</p>	
<p><b>Engagement 7 : les acteurs humanitaires apprennent et s'améliorent de façon continue.</b></p>	<p>2,5</p>
<p>L'ODE partage des enseignements avec les communautés, notamment lors d'ateliers bilans, et il contribue à l'apprentissage dans le secteur grâce à sa participation aux cadres de concertations, aux plateformes nationales comme le SPONG, aux clusters, etc. Bien que doté d'une Politique de SE, l'ODE ne dispose pas d'un système robuste en matière d'apprentissage. En effet, l'ODE n'a pas de dispositif en place lui permettant d'assurer que les leçons sont diffusées à travers toute l'organisation mais aussi qu'elles sont utilisées systématiquement dans la planification de projets futurs. Selon les employés interrogés, le Manuel de SE, en cours d'élaboration, doit, entre autres, répondre à cette faiblesse.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés</b> : Les communautés ont mentionné la complémentarité et la progressivité logique des activités, donnant l'exemple de dotations en fournitures, de constructions d'infrastructures, de sessions de sensibilisation, de formations, et enfin, d'un soutien financier. Elles expliquent, exemples à l'appui, que le suivi terrain opéré par les employés de l'ODE permet de voir les problèmes et d'y remédier rapidement.</p>	
<p><b>Engagement 8 : le personnel est soutenu pour réaliser son travail efficacement et est traité de façon juste et équitable.</b></p>	<p>3</p>


<p>L'ODE dispose d'un système robuste de gestion du personnel lui permettant d'assurer la présence d'employés compétents pour mener à bien ses programmes. C'est le cas du PTBA qui permet d'anticiper les besoins en personnels et en compétences, de la Politique du maintien du personnel, mais aussi du renforcement des capacités et du plan de formation du personnel. Les politiques et procédures de RH sont équitables, transparentes et conformes à la loi. Le personnel connaît les politiques de l'organisation, dont le Code de Conduite, et il participe à des séances de recyclage.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés</b> : Les communautés interrogées estiment que le personnel est respectueux, compétent, bienveillant, et à l'écoute. La communication avec l'ODE est transparente et le partage de connaissances apprécié.</p>	
<p><b>Engagement 9 : les ressources sont gérées et utilisées de façon responsable et pour l'usage prévu.</b></p>	2,8
<p>L'ODE est doté d'un arsenal de politiques et de procédures qui visent à garantir la gestion efficace des ressources et prévenir les risques de fraude, de corruption et de gaspillage. En outre, la tenue d'audits externes réguliers ainsi que la fonction de contrôleur interne permettent une surveillance continue de la bonne gestion comptable et financière de l'organisation et de ses activités. Malgré de bonnes pratiques et une programmation sensible à la protection de l'environnement, le système régissant l'utilisation des ressources de façon responsable vis-à-vis de l'environnement repose sur des directives éparpillées dans plusieurs documents mais également sur les exigences de ses partenaires. L'absence d'exigences propres formalisées en la matière représente un risque dans ce domaine.</p>	
<p><b>Retour d'information des communautés</b> : Les communautés estiment que l'ODE fait preuve de transparence dans l'utilisation des ressources et utilise bien les fonds à disposition, qu'il n'y a pas de gaspillage et que beaucoup d'activités sont conduites. Elles confirment que l'ODE veille au respect de l'environnement, notamment à travers des sessions de sensibilisation, le ramassage des déchets, etc.</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).

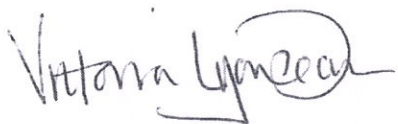
## 5. Résumé des faiblesses

Faiblesses	Type	Statut	Délai de résolution*
2025 - 3.6 : L'ODE ne dispose pas d'un système lui permettant l'identification systématique des effets négatifs potentiels de l'action en ce qui concerne les domaines de l'exploitation et les abus sexuels par le personnel, de l'économie locale, et de l'environnement.	Mineure	Nouvelle	2028
2025 - 3.8 : L'ODE n'a pas de procédure ou de mécanisme permettant d'assurer la protection des données recueillies auprès des communautés et des personnes affectées par les crises.	Mineure	Nouvelle	2028
2025 - 5.2 : Le champ d'application du mécanisme de plaintes n'est pas systématiquement communiqué aux communautés.	Mineure	Nouvelle	2028
2025 - 5.4 : La nature des plaintes, leur traitement, les délais, l'investigation et le droit de faire appel d'une décision ne sont pas documentés.	Mineure	Nouvelle	2028
2025 -7.1 : L'ODE n'utilise pas systématiquement l'apprentissage dérivé des expériences précédentes lors de la conception des programmes.	Mineure	Nouvelle	2028
<b>Nombre total de faiblesses</b>	5		

## 6. Recommandation de l'auditeur principal

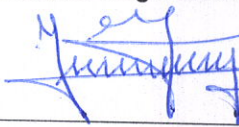

<b>VÉRIFICATION INDÉPENDANTE</b>  À notre avis, ODE démontre un niveau élevé de conformité à la Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité (CHS), et son inclusion dans le dispositif de vérification indépendante est justifiée.	
<b>Nom et signature de l'auditeur principal :</b>  Meur Elisabeth 	<b>Date et lieu :</b> 30.05.2025, Malbuisson

## 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 : 2028/06/04	
<b>Nom et signature du responsable de l'assurance qualité de HQAI :</b>  	<b>Date et lieu :</b> Genève, 04/06/2025

## 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 de HQAI :  Si oui, veuillez préciser :	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Reconnaissance et acceptation des conclusions :  Je reconnais et comprends les conclusions de l'audit	<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> Alain BAKO  	<b>Date et lieu :</b> Ouagadougou le, 06/06/2025

## 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><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 la CHSA 2020