

MOOC - Les Politiques Internes Clés d'une Organisation

Renforcement des capacités des organisations de la société civile en Afrique de l'Ouest francophone

L'Initiative Afroféministe pour le Développement des Droits Humains en Afrique de l'Ouest Francophone (AIHRDFWA)

L'AIHRDFWA, mise en œuvre par le Réseau des Femmes Leaders pour le Développement (RFLD), propose une initiative innovante à l'échelle de l'Afrique de l'Ouest francophone pour contrer le rétrécissement de l'espace civique, renforcer la société civile, en particulier les organisations de défense des droits des femmes, et promouvoir l'élaboration de politiques inclusives. Notre programme vise à renforcer la société civile féministe en Afrique de l'Ouest francophone.

Ce MOOC est développé par le Réseau des femmes leaders pour le développement (RFLD) et financé par le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ), avec le soutien de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Pays ciblés par le projet :

📍 Bénin

📍 Burkina Faso

📍 Côte d'Ivoire

📍 Guinée

📍 Mali

📍 Niger

📍 Sénégal

📍 Togo

Introduction à l'AIHRDFWA & au RFLD

★ Initiative Afroféministe (AIHRDFWA)

Mission : Contrer le rétrécissement de l'espace civique et renforcer la société civile, en particulier les organisations de défense des droits des femmes en Afrique de l'Ouest francophone.

Vision : Promouvoir l'élaboration de politiques inclusives et renforcer la société civile féministe à travers une approche transformative.

Objectif principal : Renforcer les capacités des organisations de la société civile aux niveaux local et régional pour soutenir les mouvements afroféministes et intersectionnels.

👥 Réseau des Femmes Leaders (RFLD)

Positionnement : Organisation panafricaine basée en Afrique de l'Ouest, dotée d'une expertise en matière de plaidoyer pour l'espace civique.

Expertise : Développement des médias, innovation numérique et protection urgente des femmes défenseuses des droits humains (FDDH).

Engagement : Mettre en œuvre une stratégie globale et intersectionnelle permettant aux OSC, journalistes et militants d'agir efficacement et en sécurité dans toute la région.

🔗 L'Approche Afroféministe

Méthodologie : Approches participatives garantissant que les acteurs de la société civile définissent l'ordre du jour et animent les discussions au sein des forums nationaux et supranationaux.

Impact visé : Favoriser une transformation positive et durable pour les communautés marginalisées à travers une approche intersectionnelle qui reconnaît et adresse les multiples formes d'oppression.

Objectifs du MOOC

🎯 Objectifs généraux

- ✓ Renforcer les capacités organisationnelles des OSC en Afrique de l'Ouest francophone
- ✓ Promouvoir une gouvernance transparente et redevable au sein des organisations
- ✓ Offrir des outils pratiques adaptés aux réalités socioculturelles ouest-africaines
- ✓ Favoriser l'autonomie financière et la durabilité des organisations locales

💡 Bénéfices pour les OSC

- ✓ Amélioration de la crédibilité auprès des partenaires et bailleurs
- ✓ Renforcement de l'efficacité et de la protection des personnes et ressources
- ✓ Capacité à gérer les risques spécifiques au contexte ouest-africain
- ✓ Intégration des valeurs afroféministes dans les structures organisationnelles

📖 Approche pédagogique

Méthode participative : Formation basée sur les expériences concrètes des OSC des 8 pays cibles (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Niger, Sénégal et Togo)

Outils pratiques : Modèles de documents, check-lists et guides adaptés aux contextes nationaux et accessibles dans des formats facilement utilisables par les organisations locales



1. Politique de Fundraising : Principes

? Définition et importance

Une **politique de fundraising** établit les principes éthiques et les procédures qui guident la collecte de fonds d'une organisation. Pour les OSC ouest-africaines, elle est essentielle pour :

- Garantir la transparence et l'intégrité dans la recherche de financement
- Assurer la diversification des sources de revenus et la durabilité financière
- Maintenir l'indépendance et l'alignement avec la mission de l'organisation

✓ Principes fondamentaux pour les OSC africaines

✓ Éthique et transparence

Documentation claire des sources de financement et rapports réguliers aux parties prenantes

✓ Diversification des ressources

Équilibre entre financements internationaux, locaux et activités génératrices de revenus

✓ Durabilité à long terme

Stratégies pour réduire la dépendance aux donateurs et renforcer l'autofinancement

✓ Alignement avec les valeurs

Refus des financements compromettant l'indépendance ou contraires aux valeurs afroféministes

💡 Recommandations spécifiques pour les OSC féministes

Réseautage stratégique : Développer des partenariats avec des réseaux de financement dédiés aux femmes comme l'African Women's Development Fund (AWDF)

Narration puissante : Mettre en avant les histoires d'impact centrées sur les femmes pour attirer des financements sensibles au genre



1. Politique de Fundraising : Application

Étapes d'élaboration

La mise en œuvre d'une politique de fundraising efficace nécessite une approche méthodique adaptée au contexte ouest-africain :

1

Diagnostic financier

Analyser les besoins, forces et faiblesses financières de l'organisation

2

Rédaction participative

Impliquer l'équipe et les parties prenantes dans l'élaboration de la politique

3

Validation et diffusion

Faire approuver la politique par les instances de gouvernance et la communiquer

Gestion mixte des ressources

Sources de financement à privilégier

- Fonds spécifiques pour les OSC dirigées par des femmes
- Contributions communautaires et cotisations locales
- Activités génératrices de revenus endogènes
- Partenariats avec fondations féministes africaines

Mécanismes de durabilité

- Création de fonds de réserve et d'urgence
- Développement de services de consultation rémunérés
- Mutualisation des ressources entre OSC partenaires
- Formations en entrepreneuriat social pour les membres

Approche afroféministe du financement

Pour les OSC dirigées par des femmes en Afrique de l'Ouest francophone, il est crucial d'adopter une approche qui :

- Valorise l'**autonomie financière** et le leadership des femmes dans la gestion des ressources
- Intègre des **mécanismes de solidarité** entre organisations féministes locales et régionales
- Favorise les **partenariats horizontaux** plutôt que des relations donateur-bénéficiaire verticales



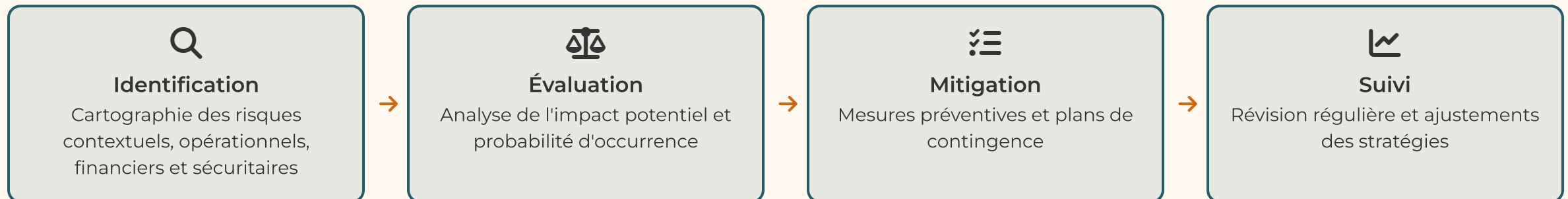
2. Politique de Gestion des Risques

? Définition et importance

Une **politique de gestion des risques** est un cadre systématique d'identification, d'évaluation et de mitigation des menaces potentielles. Pour les OSC ouest-africaines, elle permet de :

- Protéger l'organisation, son personnel et ses bénéficiaires contre les dangers potentiels
- Anticiper les obstacles à la mise en œuvre des projets dans des contextes parfois instables
- Maintenir la réputation et la crédibilité auprès des parties prenantes et des financeurs
- Renforcer la résilience face aux crises (politiques, sécuritaires, sanitaires, climatiques)

↻ Cycle de gestion des risques



⚠ Risques spécifiques aux OSC féministes en Afrique de l'Ouest

✓ Risques sécuritaires

Menaces contre les défenseuses des droits des femmes et restrictions dans certaines zones

✓ Risques financiers

Instabilité des financements et dépendance aux bailleurs internationaux

✓ Risques juridiques

Évolutions légales défavorables et restrictions de l'espace civique

✓ Risques réputationnels

Désinformation et résistance aux approches féministes dans certains contextes



3. Manuel de Politique Financière

? Définition et importance

Un **manuel de politique financière** est un document qui définit les règles, procédures et responsabilités pour la gestion des ressources financières. Pour les OSC ouest-africaines, il est crucial pour :

- Assurer la conformité aux exigences légales et aux normes des bailleurs de fonds
- Prévenir la fraude, la corruption et la mauvaise utilisation des ressources
- Garantir la durabilité financière et renforcer la crédibilité de l'organisation

✓ Principes fondamentaux de gestion financière

✓ Transparence

Documentation claire des transactions et rapports financiers accessibles aux parties prenantes

✓ Séparation des tâches

Distinction des responsabilités dans les processus d'approbation, d'exécution et d'enregistrement

✓ Contrôles internes

Mécanismes de vérification et d'approbation à différents niveaux décisionnels

✓ Budgétisation sensible au genre

Allocation des ressources tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des groupes marginalisés

💡 Éléments essentiels d'un manuel de politique financière

Procédures comptables : Règles pour l'enregistrement, la classification et la vérification des transactions financières

Gestion de la trésorerie : Procédures pour les dépôts, retraits et réconciliation bancaire

Procédures d'achat : Niveaux d'autorisation, appels d'offres et documentation requise

Rapports financiers : Calendrier, format et responsabilités pour les rapports internes et externes



4. Politique Genre (Afroféministe)

? Définition et importance

Une **politique genre afroféministe** définit l'engagement d'une organisation envers l'égalité des genres tout en reconnaissant les réalités spécifiques des femmes africaines. Pour les OSC ouest-africaines, elle est essentielle pour :

- Garantir une représentation équitable des femmes à tous les niveaux de gouvernance
- Intégrer une perspective intersectionnelle reconnaissant les discriminations multiples
- Valoriser les savoirs et pratiques féministes africaines traditionnelles et contemporaines

✓ Principes fondamentaux pour les OSC africaines

✓ Leadership et voix des femmes

Priorité au leadership féminin et aux mécanismes de prise de décision inclusive

✓ Approche intersectionnelle

Reconnaissance des multiples formes d'oppression (genre, race, classe, religion)

✓ Sécurité et bien-être

Création d'espaces sûrs et prévention des violences basées sur le genre

✓ Équité budgétaire

Budgétisation sensible au genre et allocation équitable des ressources

💡 Application de l'approche afroféministe

Décolonisation des savoirs : Valoriser les connaissances et pratiques féministes africaines ancestrales en parallèle des approches contemporaines

Autonomie organisationnelle : Développer des outils et mécanismes adaptés au contexte local plutôt que d'importer des modèles occidentaux



5. Politique Anti-Corruption

? Définition et importance

Une **politique anti-corruption** définit les mesures préventives et réactives qu'une organisation adopte pour lutter contre toute forme de corruption. Pour les OSC ouest-africaines, elle est cruciale pour :

- Protéger l'intégrité et la crédibilité de l'organisation face aux bailleurs de fonds
- Respecter les cadres légaux nationaux et internationaux de lutte contre la corruption
- Optimiser l'utilisation des ressources au bénéfice réel des communautés ciblées

✓ Mécanismes de prévention et pratiques éthiques

✓ Prévention des conflits d'intérêts

Déclaration obligatoire des liens familiaux et commerciaux pouvant influencer les décisions

✓ Systèmes de contrôle interne

Séparation des pouvoirs dans les achats et approbation de paiements à double signature

✓ Mécanismes de dénonciation

Canaux confidentiels pour signaler les abus avec protection des lanceurs d'alerte

✓ Formation et sensibilisation

Éducation régulière du personnel sur les risques et responsabilités légales

💡 Adaptation culturelle pour l'Afrique de l'Ouest

Distinction claire : Différencier les pratiques de courtoisie locale des actes de corruption qui compromettent l'intégrité organisationnelle

Communication contextuelle : Développer des messages anti-corruption adaptés aux langues et normes culturelles locales des 8 pays cibles



6. Politique Anti-Harcèlement & Sauvegarde

? Définition et importance

Une **politique anti-harcèlement et de sauvegarde** établit les normes, procédures et mécanismes pour créer un environnement sûr et respectueux. Pour les OSC ouest-africaines, elle est cruciale pour :

- Protéger le personnel, les bénéficiaires et toutes les parties prenantes contre toute forme de harcèlement
- Garantir la sécurité physique et psychologique des individus vulnérables
- Préserver la crédibilité et l'intégrité de l'organisation dans ses communautés

✓ Éléments fondamentaux pour une protection efficace

✓ Prévention proactive

Formation obligatoire, sensibilisation régulière et adoption d'un code de conduite clair

✓ Procédures de signalement

Canaux multiples, confidentiels et accessibles pour signaler les incidents

✓ Mécanisme de traitement

Enquêtes rigoureuses, protection des victimes et témoins, sanctions appropriées

✓ Approche centrée sur la victime

Soutien psychosocial, respect de la confidentialité et du consentement éclairé

💡 Application dans le contexte afroféministe

Protection intersectionnelle : Reconnaissance des vulnérabilités spécifiques liées au genre, à l'âge, au handicap et autres facteurs d'exclusion

Culture de sécurité : Intégration des pratiques de sécurité et de protection dans tous les aspects du travail organisationnel



7. Importance d'un Audit Annuel

? Définition et importance

Un **audit annuel** est un examen indépendant et systématique des livres comptables, des transactions financières et des systèmes d'une organisation. Pour les OSC ouest-africaines, il représente :

- Un outil essentiel de crédibilité et de bonne gouvernance
- Une exigence fréquente des bailleurs de fonds et partenaires techniques
- Un mécanisme d'identification des risques et d'amélioration des pratiques

✓ Bénéfices clés de l'audit annuel

✓ Transparence financière

Assure la fiabilité des informations financières et renforce la confiance des parties prenantes

✓ Conformité réglementaire

Garantit le respect des cadres juridiques nationaux et des exigences des donateurs

✓ Amélioration des systèmes

Identifie les faiblesses dans les contrôles internes et guide les réformes organisationnelles

✓ Accès aux financements

Facilite l'obtention de nouveaux financements grâce à une réputation d'intégrité et de bonne gestion

💡 Adaptations pour les OSC féministes d'Afrique de l'Ouest

Audit sensible au genre : Incorporation de métriques spécifiques pour évaluer l'impact des dépenses sur l'égalité des genres

Options adaptées : Audits groupés ou par pairs pour les petites organisations, réduisant les coûts tout en maintenant la rigueur



8. Manuel RFLD de Politique Financière

Présentation du manuel financier RFLD

Le **Manuel de Politique Financière du RFLD** est un document de référence qui formalise les procédures financières adaptées au contexte afroféministe et aux OSC d'Afrique de l'Ouest francophone. Ce manuel :

- Intègre les principes féministes dans la gestion financière et la budgétisation
- S'adapte spécifiquement aux défis des organisations dirigées par des femmes dans la région
- Combine standards internationaux et approches locales adaptées au contexte ouest-africain

Composantes clés du manuel RFLD

Budgétisation sensible au genre

Intégration systématique de l'analyse genrée dans toutes les décisions d'allocation budgétaire

Procédures d'approvisionnement équitables

Priorisation des fournisseurs locaux et des entreprises dirigées par des femmes

Transparence communautaire

Mécanismes de redevabilité envers les communautés bénéficiaires, pas uniquement les bailleurs

Évaluation d'impact féministe

Méthodes pour mesurer l'impact financier des programmes sur l'autonomisation des femmes

Outils concrets fournis par le RFLD

Templates adaptés : Formulaires de demande de fonds, registres comptables simplifiés et modèles de rapports financiers adaptés aux OSC locales

Guide pratique : Procédures simplifiées pour la gestion quotidienne des finances, le suivi des dépenses et la documentation des transactions



Exemples pratiques et cas d'usage

Ces exemples illustrent comment des OSC des pays cibles ont mis en œuvre les politiques internes et les impacts positifs qui en ont résulté. Ils peuvent servir d'inspiration pour votre propre organisation.

Diversification des financements

Bénin Fundraising

L'Association des Femmes Juristes du Bénin a mis en place une politique de fundraising qui combine subventions internationales, cotisations des membres et services de formation payants, réduisant sa dépendance aux financements extérieurs de 80% à 50%.

Gestion proactive des risques

Mali Risk Management

L'Association pour le Progrès et la Défense des Droits des Femmes a développé une cartographie des risques sécuritaires qui a permis de maintenir ses opérations dans les régions instables tout en assurant la sécurité de son personnel.

Transparence financière

Sénégal Finance Policy

Le Collectif des Femmes de Casamance a instauré un système de gestion financière transparent qui publie trimestriellement ses rapports, augmentant sa crédibilité auprès des donateurs et obtenant un renouvellement de financement à 90%.

Politique genre intégrée

Burkina Faso Gender Policy

L'Association Femmes et Développement a mis en œuvre une politique de genre qui garantit une représentation équilibrée dans toutes ses instances décisionnelles et l'intégration de la perspective genre dans tous ses programmes.

Protection contre le harcèlement

Togo Anti-Harassment

La Fédération des Femmes Rurales a établi un mécanisme de signalement confidentiel et un comité d'éthique indépendant, créant un environnement de travail sûr et augmentant la rétention de son personnel féminin de 40%.

Lutte contre la corruption

Niger Guinée Anti-Corruption

Un réseau transfrontalier d'OSC féministes a développé une charte anti-corruption commune avec des procédures d'approvisionnement standardisées qui a renforcé leur crédibilité auprès des partenaires internationaux.

Témoignage

"L'adoption de ces politiques internes a complètement transformé notre organisation. Nous sommes passées d'une petite association locale dépendante des financements extérieurs à un acteur influent et financièrement autonome."

- Coordinatrice d'une OSC féministe, Côte d'Ivoire



Outils, modèles et templates

Ressources téléchargeables pour accompagner les OSC dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs politiques internes. Ces outils sont adaptés au contexte ouest-africain et aux besoins spécifiques des organisations féministes.

Fundraising

Modèles de politique de collecte de fonds et outils de planification stratégique pour diversifier les sources de financement.

Template Guide

 Télécharger

Risk Management

Matrices d'évaluation des risques et procédures de mitigation adaptées aux défis sécuritaires en Afrique de l'Ouest.

Template Checklist

 Télécharger

Finance Policy

Manuel de procédures financières et modèles de rapports conformes aux exigences des donateurs internationaux.

Manuel Templates

 Télécharger

Gender Policy

Cadre pour l'intégration de l'approche afroféministe dans les politiques et pratiques organisationnelles.

Politique Auto-évaluation

 Télécharger

Anti-Corruption

Politique anti-corruption et procédures de contrôle interne adaptées au contexte africain.

Politique Procédures

 Télécharger

Anti-Harcèlement

Mécanismes de signalement et procédures de traitement des plaintes pour créer des espaces sûrs.

Protocoles Formulaires

 Télécharger

Kit d'auto-évaluation organisationnelle

Outil complet pour évaluer vos politiques internes actuelles et identifier les domaines d'amélioration selon une perspective afroféministe.

 Télécharger le kit complet



Perspectives et Recommandations

Pour renforcer durablement votre organisation et assurer son impact à long terme, nous vous recommandons ces approches qui allient les standards internationaux aux réalités ouest-africaines et à l'approche afroféministe.

Mutualisation des ressources

Développez des réseaux de partage entre OSC féministes pour mutualiser les compétences, les outils et les expériences dans la mise en œuvre des politiques internes.

Équilibre contextuel

Adaptez les standards internationaux au contexte local tout en maintenant l'intégrité et la rigueur nécessaires pour assurer la crédibilité de votre organisation.

Gouvernance inclusive

Impliquez activement les parties prenantes locales dans l'élaboration et la révision régulière de vos politiques internes pour garantir leur pertinence et acceptation.

Pour aller plus loin

- Organisez des échanges d'expériences entre OSC sur les défis et succès dans l'application des politiques
- Intégrez l'approche afroféministe dans tous les aspects de gouvernance organisationnelle
- Évaluez régulièrement l'impact de vos politiques sur le bien-être du personnel et l'efficacité organisationnelle
- Partagez vos innovations en matière de gouvernance avec le réseau RFLD



Plan Stratégique : Définition & Importance

? Qu'est-ce qu'un plan stratégique ?

Un **plan stratégique** est un document formalisé qui définit la vision, la mission, les valeurs, les objectifs et les actions prioritaires d'une organisation sur une période définie (généralement 3-5 ans). Pour les OSC ouest-africaines, il représente :

- Une feuille de route claire qui guide toutes les décisions et activités
- Un cadre de référence permettant d'aligner les ressources avec les objectifs
- Un outil de communication interne et externe sur l'identité et les ambitions de l'organisation

📈 Impact d'un plan stratégique sur une organisation

✓ Cohérence des actions

Garantit que toutes les initiatives et projets servent un objectif commun et évite la dispersion des efforts

✓ Crédibilité renforcée

Démontre le sérieux et la vision à long terme de l'organisation auprès des partenaires et bailleurs de fonds

✓ Adaptabilité face aux défis

Permet d'anticiper les risques et de prévoir des mécanismes d'ajustement en cas de changement contextuel

✓ Optimisation des ressources

Facilite les décisions d'allocation budgétaire et de mobilisation des moyens humains selon les priorités définies

💡 Spécificités pour les OSC afroféministes

Vision transformative : Intégrer explicitement les valeurs féministes et les objectifs de transformation sociale dans tous les axes stratégiques

Planification participative : Impliquer les communautés bénéficiaires, notamment les femmes, dans la définition des priorités stratégiques



Processus d'élaboration d'un Plan Stratégique

Les étapes clés

- 1 Préparation & mobilisation**
Constitution d'un comité inclusif avec toutes les parties prenantes, définition du calendrier et de la méthodologie participative adaptée au contexte local
- 2 Analyse diagnostique**
Évaluation des forces/faiblesses internes et opportunités/menaces externes. Consultation des communautés bénéficiaires et partenaires, avec attention particulière aux perspectives des femmes
- 3 Révision/élaboration des fondamentaux**
Redéfinition participative de la vision, mission, valeurs et domaines d'intervention, en intégrant les principes afroféministes
- 4 Définition des objectifs stratégiques**
Formulation d'objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes, Temporellement définis) alignés sur les besoins identifiés
- 5 Élaboration du plan d'action**
Définition des activités, indicateurs, responsables, ressources nécessaires et chronogramme détaillé
- 6 Validation et diffusion**
Présentation et appropriation du plan par toutes les parties prenantes, y compris les communautés bénéficiaires

Outils d'analyse recommandés

 **Analyse SWOT adaptée**
Version contextualisée intégrant les dynamiques de pouvoir, économiques et sociales spécifiques à l'Afrique de l'Ouest

 **Cartographie des parties prenantes**
Analyse des acteurs clés avec une attention particulière aux relations de pouvoir et à l'inclusion des femmes

 **Analyse PESTEL**
Évaluation des facteurs Politiques, Économiques, Sociaux, Technologiques, Environnementaux et Légaux spécifiques au contexte régional

 **Évaluation participative**
Méthodes inclusives comme les groupes de discussion, enquêtes communautaires et consultations avec les bénéficiaires

Recommandations pour une approche afroféministe

- Intégrer systématiquement une **analyse intersectionnelle** des inégalités dans chaque étape du processus
- Garantir la **participation significative** des femmes de tous âges et conditions sociales
- Définir des **indicateurs de suivi** sensibles au genre pour mesurer les progrès spécifiques



Exemple de Plan Stratégique adapté

Association des Femmes pour le Développement de Casamance (AFDC)

Sénégal

Plan Stratégique

Mobilisation Communautaire

L'AFDC a développé un plan stratégique sur 3 ans centré sur la mobilisation communautaire pour l'autonomisation économique des femmes rurales dans 12 villages de la région de Ziguinchor.



Phase 1

Diagnostic participatif avec 200+ femmes de 12 villages



Phase 2

Définition des axes stratégiques par un comité inclusif



Phase 3

Validation communautaire et ajustements du plan



Phase 4

Mise en œuvre et suivi-évaluation participatif

Axes stratégiques prioritaires

1. Développement économique: Création de 8 coopératives agricoles gérées par des femmes avec focus sur les filières maraîchères locales

3. Alphabétisation fonctionnelle: Programme d'alphabétisation adapté aux besoins des femmes rurales en couplant avec des formations en gestion

2. Leadership féminin: Formation de 60 ambassadrices communautaires pour mobiliser et représenter les femmes dans les instances de décision locales

4. Plaidoyer: Mobilisation pour l'accès sécurisé des femmes au foncier avec engagement des autorités traditionnelles et administratives

Résultats après 18 mois

85%

des activités planifiées réalisées

+40%

de revenus pour les femmes participantes

3

nouveaux partenaires financiers mobilisés

Leçons apprises

"Notre réussite repose sur l'implication des femmes à toutes les étapes du plan stratégique, de sa conception à son évaluation. Nous avons utilisé des méthodes adaptées au contexte local (théâtre participatif, causeries communautaires) et intégré les savoirs traditionnels."

- Fatou Diatta, Coordinatrice de l'AFDC



Registry of Asset : Définition & Cadre légal

Définition

Un **registre d'actifs** (Registry of Asset) est un document officiel qui recense, catégorise et valorise l'ensemble des biens, équipements et ressources physiques appartenant à une organisation. Pour les OSC en Afrique de l'Ouest, il constitue :

- Un outil essentiel de **transparence** sur le patrimoine de l'organisation
- Un instrument de **bonne gouvernance** permettant le suivi et la protection des actifs
- Une base pour la **comptabilisation** et l'**amortissement** des immobilisations

Cadre légal applicable

Les exigences légales varient selon les pays d'Afrique de l'Ouest francophone :

✓ **Législation associative**

Obligation de tenir un inventaire actualisé des biens acquis sur fonds propres ou via donations

✓ **Fiscalité des OSC**

Exigences documentaires pour justifier les exonérations fiscales sur l'acquisition d'actifs

✓ **Audit et contrôles**

Obligation de traçabilité et d'historique lors des contrôles administratifs

✓ **Exigences des bailleurs**

Conditions strictes concernant la visibilité et le suivi des actifs financés par subventions

Obligations pour les OSC

Tenue du registre : Document à jour accessible aux parties prenantes, comportant codes d'identification, date d'acquisition, valeur d'achat et lieu de stockage

Conservation des preuves : Archivage des factures d'achat, documents de donation, certificats de propriété et garanties pour chaque actif inscrit



Mise en place d'un Registry of Asset efficace

☰ Processus d'implémentation

La mise en place d'un **registre d'actifs** efficace nécessite une approche méthodique et rigoureuse. Pour les OSC ouest-africaines, suivre ces étapes structurées permettra de garantir une gestion transparente et responsable des biens organisationnels.

1

Inventaire initial

- Recenser **tous les actifs existants** (matériel informatique, véhicules, mobilier, etc.)
- Documenter les caractéristiques (marque, modèle, numéro de série)
- Photographier chaque bien pour référence
- Établir la valeur d'acquisition et la date d'achat

2

Classification systématique

- Catégoriser par **type d'actif** (immobilisations, équipements, consommables)
- Attribuer des codes d'identification uniques
- Identifier les sources de financement (quel bailleur)
- Déterminer la durée d'amortissement selon les normes locales

3

Suivi et maintenance

- Désigner un **responsable du registre**
- Établir un calendrier de mise à jour (trimestriel recommandé)
- Développer des procédures d'entrée/sortie d'actifs
- Documenter l'état et l'emplacement actuel de chaque bien

! Bonnes pratiques pour les OSC d'Afrique de l'Ouest

📌 **Étiquetage physique:** Marquer visiblement chaque bien avec son code d'identification et le logo de l'organisation

💻 **Utiliser des outils adaptés:** Privilégier les logiciels simples et accessibles hors connexion (Excel, Access)

👥 **Responsabilité partagée:** Former toute l'équipe aux procédures d'enregistrement des mouvements d'actifs

📅 **Audits internes réguliers:** Vérifier l'existence physique des actifs listés au moins deux fois par an



Exemple concret de Registry of Asset dans une ONG

📋 Étude de cas: Association Femmes & Technologies du Faso (AFTF)

Burkina Faso

Registry of Asset

L'AFTF, une organisation burkinabè qui forme des femmes aux métiers du numérique, a développé un système exemplaire de gestion de son parc informatique comprenant 45 ordinateurs, 12 tablettes et divers équipements périphériques.

☰ Processus mis en place

1

Inventaire initial codifié

Chaque équipement reçoit un code unique (AF-PC-001) avec étiquette QR

2

Documentation détaillée

Fiche technique, date d'acquisition, valeur, donateur, localisation

3

Suivi de maintenance

Calendrier d'entretien préventif, historique des réparations

📈 Résultats obtenus

85%

Augmentation de la durée de vie des équipements

40%

Réduction des coûts de maintenance

100%

Conformité aux exigences des audits

Innovation : Application mobile développée localement permettant aux responsables de scanner les codes QR pour accéder instantanément à l'historique de chaque équipement.

💬 Témoignage

"Notre Registry of Asset nous a permis d'obtenir un financement complémentaire de 15 000 € pour l'extension de notre parc informatique. Les bailleurs ont été impressionnés par notre capacité à démontrer la bonne gestion des équipements existants."

- Aïcha Ouedraogo, Directrice de l'AFTF, Ouagadougou



Capacity Declaration : Concepts & Objectifs

? Définition et importance

Une **déclaration de capacités** est un document stratégique qui présente de façon claire et structurée les compétences, ressources et expériences d'une organisation. Pour les OSC ouest-africaines, elle est essentielle pour :

- Identifier et communiquer clairement les forces organisationnelles
- Renforcer la crédibilité auprès des partenaires et bailleurs de fonds
- Faciliter l'auto-évaluation et la planification du développement institutionnel

🧩 Composantes essentielles

✓ Expertise technique

Domaines de spécialisation, compétences clés et approches méthodologiques de l'organisation

✓ Capacité opérationnelle

Ressources humaines, matérielles, couverture géographique et réseaux de partenaires

✓ Expérience démontrée

Projets réalisés, résultats obtenus, références et études de cas significatives

✓ Systèmes de gouvernance

Structure décisionnelle, procédures administratives et mécanismes d'assurance qualité

💡 Valeur ajoutée pour les OSC afroféministes

Valorisation des savoirs endogènes : Mettre en avant les connaissances spécifiques et approches inclusives développées localement

Autonomisation stratégique : Positionner l'organisation comme experte dans son domaine plutôt que simple bénéficiaire d'aide



Comment élaborer une Capacity Declaration ?

Méthodologie participative en 4 phases

Phase 1

Auto-diagnostic initial

Évaluation interne des capacités actuelles, forces et faiblesses sur les compétences techniques, ressources humaines et matérielles

Phase 2

Consultation des parties prenantes

Recueil des retours des bénéficiaires, partenaires et bailleurs sur la perception des capacités de l'organisation

Phase 3

Analyse et validation collective

Atelier d'analyse des données collectées avec l'équipe élargie et le conseil d'administration

Phase 4

Formalisation et diffusion

Rédaction du document final et partage stratégique avec les parties prenantes clés

Outils d'auto-évaluation recommandés

✓ Grille d'auto-évaluation OCAT

Organizational Capacity Assessment Tool adapté aux OSC africaines, disponible en français

✓ Matrice SWOT afroféministe

Analyse Forces/Faiblesses/Opportunités/Menaces avec perspective de genre

✓ Radar de maturité organisationnelle

Visualisation graphique des 8 domaines de capacité clés

Implication des parties prenantes

Approche horizontale : Privilégier l'inclusion à chaque étape, en impliquant toutes les catégories de personnel et de bénévoles

Consultations communautaires : Organiser des focus groups avec les communautés bénéficiaires pour recueillir leur perception des capacités de l'organisation

Validation multipartite : Présenter la Capacity Declaration en atelier multipartite avant finalisation

Approche Afro-féministe : Veiller à la représentativité des femmes et des jeunes à tous les niveaux du processus



Exemple d'une Capacity Declaration réussie

Collectif BENSO des Femmes du Mali

Mali

Capacity Declaration

Approche collective

Le Collectif BENSO (qui signifie "force collective" en bambara) rassemble 12 associations de femmes dans les régions de Mopti et Ségou. Face aux défis de financement et de reconnaissance, ces associations ont élaboré une déclaration de capacités commune pour valoriser leurs forces complémentaires.

1

Auto-évaluation participative

Chaque association a cartographié ses propres forces et faiblesses avec implication de toutes les membres.

2

Atelier collectif

Organisation d'une rencontre de 3 jours pour mettre en commun les évaluations individuelles.

3

Consolidation

Élaboration d'une matrice commune présentant les capacités complémentaires.

4

Validation externe

Évaluation par 2 partenaires indépendants pour confirmer les capacités.

Innovation clé

Le Collectif a créé une "**Carte des savoirs**" visuelle avec des codes couleur indiquant les niveaux d'expertise de chaque association sur différentes thématiques:

- Médiation communautaire
- Agriculture durable
- Artisanat traditionnel
- Alphabétisation
- Mobilisation sociale

Cette approche valorise les **savoirs endogènes féminins** traditionnellement négligés par les évaluations classiques.

Résultats obtenus

3 financements obtenus en consortium (contre 0 auparavant)

Reconnaissance comme **partenaire officiel** du Ministère de la Promotion Féminine

Augmentation de **75%** de la visibilité des activités

Renforcement de la **solidarité inter-associations**

Transmission des compétences entre les organisations membres

Témoignage

"Notre déclaration de capacités collective a changé la façon dont nous sommes perçues. Nous ne sommes plus vues comme de petites associations isolées mais comme un réseau puissant avec des compétences complémentaires. C'est une révolution dans notre approche du développement local."

- **Fatoumata Diallo**, Coordinatrice du Collectif BENSO, Mopti



Rapport Annuel Narratif : Définition & Valeur Ajoutée

? Définition et importance

Un **rapport annuel narratif** est un document qui raconte l'histoire de l'organisation au-delà des chiffres financiers. Pour les OSC ouest-africaines, il est essentiel pour :

- Rendre compte des activités réalisées et de leur impact sur les communautés
- Démontrer la transparence et la redevabilité envers les parties prenantes
- Valoriser les succès et analyser les défis rencontrés pendant l'année
- Compléter le rapport financier avec des données qualitatives essentielles

✓ Valeur ajoutée pour les OSC d'Afrique de l'Ouest

✓ Renforcement de la légitimité

Démontre la crédibilité et l'impact auprès des communautés, des autorités et des bailleurs

✓ Mobilisation des ressources

Sert d'outil de communication puissant pour attirer de nouveaux financements

✓ Apprentissage organisationnel

Favorise la réflexion interne sur les réussites et les axes d'amélioration

✓ Mémorisation institutionnelle

Préserve l'histoire et l'héritage de l'organisation à travers le temps

💡 Spécificités pour les OSC afroféministes

Valorisation des voix marginalisées : Intégrer les témoignages directs des femmes et des communautés impactées

Approche intersectionnelle : Documenter les résultats à travers le prisme des identités multiples (genre, classe, âge, etc.)



Structure & rédaction d'un Rapport Annuel Narratif

📖 Rubriques incontournables

Un **rapport annuel narratif** efficace pour les OSC ouest-africaines doit structurer son contenu autour de ces sections clés :

- **Présentation de l'organisation** - Mission, vision, équipe et gouvernance
- **Bilan des activités** - Analyse qualitative des programmes et projets réalisés
- **Histoires d'impact** - Témoignages et études de cas illustrant les changements sur le terrain
- **Défis et apprentissages** - Obstacles rencontrés et enseignements tirés
- **Indicateurs d'impact** - Données quantitatives et qualitatives, désagrégées par genre

✍️ Conseils de rédaction adaptés

✓ Langage accessible

Éviter le jargon technique, privilégier un langage clair avec des expressions locales pertinentes

✓ Contenu multimédia

Intégrer photos, graphiques et témoignages vidéo pour amplifier les voix des bénéficiaires

✓ Narratif afroféministe

Centrer les expériences des femmes et valoriser leur leadership dans les changements positifs

✓ Équilibre critique

Assumer les difficultés rencontrées et partager honnêtement les enseignements tirés

💡 Techniques de rédaction collective

Ateliers d'écriture participatifs : Impliquer l'équipe et les bénéficiaires dans la documentation des résultats et la rédaction des histoires d'impact

Collecte continue : Mettre en place un système de documentation des résultats tout au long de l'année plutôt qu'une rédaction précipitée en fin d'exercice



Exemple d'un Rapport Annuel Narratif impactant

Collectif JIKKA pour l'Autonomisation des Femmes du Niger

Niger

Rapport Narratif

Plaidoyer Genre

Le rapport annuel narratif 2024 du Collectif JIKKA a mobilisé efficacement la communauté autour des droits des femmes et a servi d'outil de plaidoyer puissant auprès des décideurs locaux.

Structure innovante du rapport

- Histoires personnelles de 12 femmes bénéficiaires
- Données quantitatives présentées avec infographies simples
- Analyse des obstacles culturels et institutionnels
- Recommandations co-crées avec les communautés
- Format bilingue (français et haoussa) pour accessibilité

Stratégie de diffusion

- Version imprimée distribuée à 200 décideurs locaux
- Version audio diffusée sur 5 radios communautaires
- Version illustrée simplifiée pour les communautés rurales
- Présentation lors d'un forum national sur l'égalité
- Capsules vidéo sur les réseaux sociaux (30K vues)



Ont intégré les recommandations du rapport dans leurs plans d'action



D'implication des femmes dans les instances de décision locales



Augmentation des financements grâce à la crédibilité du rapport

Témoignage

"Notre rapport n'est pas qu'un document administratif pour les bailleurs. C'est devenu un véritable outil de plaidoyer qui raconte notre histoire et celle des femmes que nous défendons. Les autorités ne peuvent plus ignorer notre voix car nous parlons avec des preuves et des témoignages authentiques."

- Aïcha Moussa, Coordinatrice du Collectif JIKKA, Niger



Human Resources Policy : Enjeux & Principes

? Définition et importance

Une **politique de ressources humaines** définit comment une organisation gère, développe et valorise son capital humain. Pour les OSC afroféministes, elle est cruciale pour :

- Garantir un environnement de travail équitable, inclusif et sécurisé pour tous les membres
- Établir des pratiques de recrutement et d'évaluation qui reflètent les valeurs féministes
- Mettre en œuvre des mécanismes concrets de prévention des discriminations et du harcèlement
- Valoriser l'expertise et le leadership des femmes africaines au sein de l'organisation

✓ Principes clés pour les organisations féministes

✓ Équité et non-discrimination

Mécanismes transparents d'évaluation et de promotion basés sur le mérite, avec attention particulière à l'équilibre genre

✓ Conciliation vie professionnelle-personnelle

Horaires flexibles, congés parentaux équitables et reconnaissance des charges familiales souvent portées par les femmes

✓ Développement des compétences

Programmes spécifiques pour les femmes, particulièrement dans des domaines traditionnellement masculins (finance, leadership)

✓ Prévention du harcèlement

Protocoles clairs et confidentiels de signalement et de traitement des incidents de harcèlement ou discrimination

💡 Spécificités ouest-africaines

Savoirs endogènes : Valoriser l'expertise locale des femmes et les approches traditionnelles positives de leadership

Résilience organisationnelle : Adapter les politiques RH aux contextes socio-économiques et politiques parfois instables des 8 pays cibles



Développer sa politique RH : méthodes et étapes clés

Processus méthodologique

L'élaboration d'une **politique de ressources humaines** efficace pour une OSC afroféministe nécessite une approche structurée et participative :

- 1 Diagnostic initial**
Analyser l'existant, identifier les besoins et attentes spécifiques des équipes, évaluer les écarts avec les valeurs féministes affichées
- 2 Élaboration collaborative**
Impliquer les équipes à tous les niveaux dans la conception, particulièrement les personnes issues de groupes marginalisés
- 3 Validation et formalisation**
Documenter clairement les principes et procédures, faire valider par toutes les parties prenantes
- 4 Communication et appropriation**
Former les équipes, traduire en langues locales si nécessaire, créer des guides accessibles

Recrutement équitable

- Descriptions de postes inclusives et non discriminatoires
- Canaux de diffusion diversifiés (réseaux féministes, communautés marginalisées)
- Comités de sélection représentatifs et formés aux biais inconscients
- Processus standardisés avec critères transparents

Évaluation & Progression

- Critères d'évaluation alignés sur les valeurs féministes
- Feedback à 360° impliquant les communautés bénéficiaires
- Plan de développement individuel avec objectifs clairs
- Transparence des opportunités d'évolution et des critères

Formation continue

- Budget dédié et équitablement réparti (min. 3-5% du budget)
- Analyse des besoins en compétences tenant compte des savoirs endogènes
- Méthodes adaptées aux différents styles d'apprentissage
- Valorisation du mentorat intergénérationnel

Points d'attention spécifiques aux OSC ouest-africaines

Soutien holistique : Considérer les réalités locales affectant le bien-être des équipes (transports, garde d'enfants, sécurité) dans les politiques RH

Gouvernance partagée : Inclure des mécanismes de représentation du personnel dans les instances décisionnelles pour une réelle démocratie interne



Exemple de politique RH adaptée

Association pour l'Autonomisation des Femmes de Côte d'Ivoire (AAFCI)

Côte d'Ivoire

Human Resources Policy

Fondée en 2015

35 employés permanents

📋 Approche de la politique RH

- **Mobilité interne prioritaire** : Les postes vacants sont d'abord proposés en interne avant recrutement externe
- **Plan de carrière personnalisé** : Chaque employé bénéficie d'un parcours professionnel sur 3 ans
- **Quota diversité** : 30% minimum de postes réservés aux personnes handicapées et minorités
- **Développement de compétences croisées** : Formation obligatoire dans un autre département
- **Mentorat inversé** : Juniors formant les seniors aux nouvelles technologies

⚙️ Mise en œuvre

Processus d'implémentation en 3 phases :

1. **Phase 1 (2020)** : Audit des pratiques existantes et identification des besoins
2. **Phase 2 (2021)** : Conception participative de la politique avec tous les niveaux hiérarchiques
3. **Phase 3 (2022)** : Déploiement progressif et suivi trimestriel des résultats

Innovation clé : Système de "carrefour des compétences" permettant aux employés de visualiser les possibilités d'évolution transversale dans l'organisation.

42%

des employés ont bénéficié d'une mobilité interne

89%

taux de satisfaction des employés

-35%

réduction du turnover annuel

“ Témoignage

"Notre politique RH inclusive a transformé notre organisation. En valorisant les compétences internes et en créant des passerelles entre départements, nous avons non seulement réduit nos coûts de recrutement mais aussi enrichi notre culture organisationnelle. La diversité des profils et des parcours est devenue notre plus grande force."

- Amina Koné, Directrice des Ressources Humaines de l'AAFCI



5. Anti Corruption Policy : Approche renforcée

? Définition et importance en contexte ouest-africain

Une **politique anti-corruption renforcée** établit un cadre complet de prévention, détection et réponse à la corruption. Pour les OSC ouest-africaines, elle constitue :

- Un rempart essentiel pour préserver l'intégrité organisationnelle et la confiance des parties prenantes
- Un engagement formel à opérer dans un contexte parfois exposé à des risques systémiques
- Une déclaration d'alignement avec les standards internationaux et les cadres légaux nationaux
- Un outil d'exemplarité et de plaidoyer pour une gouvernance éthique

✓ Principes avancés pour les OSC africaines

✓ Évaluation contextuelle des risques

Analyse systématique des vulnérabilités propres au contexte local avec cartographie des zones à risque

✓ Due diligence renforcée

Vérification approfondie des partenaires, fournisseurs et bénéficiaires selon une approche basée sur les risques

✓ Mécanismes de signalement sécurisés

Canaux de dénonciation confidentiels et culturellement adaptés, avec protection des lanceurs d'alerte

✓ Surveillance participative

Implication des communautés dans le suivi des programmes et l'usage des ressources financières

💡 Adaptations culturelles essentielles

Engagement communautaire : Intégrer les normes et valeurs culturelles locales dans les approches anti-corruption pour garantir leur pertinence et acceptabilité sociale

Approche pédagogique : Distinguer clairement les pratiques culturelles d'hospitalité des actes de corruption, à travers une communication adaptée au contexte local



Mise en œuvre, reporting et sanctions

⚠ Procédures de signalement

Un système de **signalement efficace** est au cœur de toute politique anti-corruption. Les OSC doivent établir :

- Des canaux multiples pour les alertes : boîte email dédiée, formulaire anonyme, personne référente
- Une protection explicite des lanceurs d'alerte contre toutes représailles
- Des procédures claires et accessibles en langues locales pour toucher tous les niveaux

🔧 Mesures disciplinaires graduées

✓ Première infraction mineure

Avertissement écrit et formation obligatoire sur l'éthique organisationnelle

✓ Infractions répétées

Suspension temporaire des fonctions et mise sous tutelle pour les responsabilités financières

✓ Infractions graves

Licenciement immédiat et signalement aux autorités dans le respect du cadre légal local

✓ Récupération des pertes

Mécanismes de récupération des ressources détournées et réparation des dommages

👥 Rôle du Conseil d'Administration et des parties prenantes

Supervision active : Le CA doit examiner régulièrement les rapports d'incidents et superviser l'application des sanctions avec impartialité

Redevabilité externe : Communication transparente aux bailleurs et partenaires sur les mesures prises et les enseignements tirés



Étude de cas : Lutte contre la corruption

WANEP-Bénin : Veille citoyenne contre la corruption

Bénin

Anti-Corruption

Succès démontré

Le réseau ouest-africain pour la construction de la paix au Bénin (WANEP-Bénin) a mis en place en 2021 une cellule de veille anti-corruption devenue un modèle pour les OSC de la région. Cette initiative a transformé leur gouvernance interne et renforcé leur crédibilité auprès des partenaires.



Création cellule

Comité mixte de 5 personnes
incluant personnel, CA et
bénéficiaires



Cadre normatif

Élaboration d'un manuel de
procédures strictes pour les achats



Mécanismes d'alerte

Ligne téléphonique et e-mail
confidentiels pour signalements



Audit externe

Audit annuel par un cabinet
indépendant avec publication des
résultats

Résultats quantifiables

- Baisse de **35%** des coûts d'approvisionnement
- **100%** de conformité aux exigences des bailleurs
- Augmentation de **40%** des financements reçus
- **0** cas de détournement depuis 3 ans

Facteurs de succès

- Approche participative et inclusive
- Communication transparente des résultats
- Formation régulière du personnel
- Volonté politique forte de la direction

“ Témoignage

"Notre cellule de veille n'est pas seulement un outil de contrôle, c'est devenu un pilier de notre identité organisationnelle. Les bailleurs nous citent désormais comme exemple, et d'autres OSC viennent s'inspirer de notre modèle."

- Marie Hounnouvi, Directrice Exécutive, WANEP-Bénin



Cost Allocation Policy : Concepts et enjeux

? Définition et importance

Une **politique d'allocation des coûts** définit la méthode par laquelle une organisation répartit ses dépenses entre différents projets, départements et sources de financement. Pour les OSC ouest-africaines, elle est cruciale pour :

- Garantir une gestion financière transparente et équitable des ressources
- Respecter les exigences des bailleurs de fonds tout en couvrant les frais généraux
- Justifier l'utilisation des fonds et maintenir la confiance des partenaires
- Assurer la viabilité financière à long terme de l'organisation

✓ Principes fondamentaux pour une allocation juste

✓ Équité et proportionnalité

Répartition proportionnelle des coûts partagés selon l'utilisation réelle par chaque projet

✓ Traçabilité continue

Documentation rigoureuse des méthodes d'allocation pour chaque catégorie de dépenses

✓ Cohérence méthodologique

Application uniforme des méthodes d'allocation pour les mêmes types de coûts

✓ Transparence totale

Communication claire aux bailleurs de fonds sur les méthodes d'allocation utilisées

💡 Enjeux spécifiques pour les OSC féministes

Défis structurels : Besoin d'équilibrer les budgets de plaidoyer (difficiles à financer) avec les coûts opérationnels essentiels

Valorisation du care : Inclure les coûts liés au bien-être, à la sécurité et au soutien psychosocial des équipes et communautés



Construire une Cost Allocation Policy pertinente

Processus de construction

Une politique d'allocation des coûts structurée et pertinente permet aux OSC ouest-africaines de répartir efficacement les dépenses entre différents projets et financements. Pour être efficace, elle doit être :

- Documentée formellement et approuvée par les instances de gouvernance
- Cohérente avec les exigences des bailleurs et les standards comptables
- Appliquée de manière systématique à tous les projets de l'organisation

Étapes de développement et d'implémentation

1 Catégorisation des coûts

Classifier les dépenses en coûts directs, indirects (frais généraux) et partagés selon leur nature et leur lien avec les activités

2 Définition des clés de répartition

Établir des critères objectifs : temps de travail, utilisation d'espaces, bénéficiaires touchés, volume d'activités par projet

3 Mise en place de mécanismes de traçabilité

Créer des systèmes de suivi, documenter chaque allocation et justifier les décisions d'arbitrage

4 Prise en compte des exigences des bailleurs

Intégrer les contraintes spécifiques des différents partenaires financiers tout en maintenant la cohérence globale

Arbitrages et décisions critiques

Équilibre et justice : Éviter de surcharger certains projets au bénéfice d'autres pour maintenir l'équité entre programmes et bailleurs

Valorisation du travail invisible : Pour les OSC féministes, considérer le temps consacré au soutien psychosocial et au care souvent non reconnu dans les budgets standards



Exemple pratique d'allocation des coûts

Collectif pour l'Autonomisation des Femmes de Togo (CAFT)

Togo

Cost Allocation Policy

Le CAFT a développé un système d'allocation des coûts partagés entre ses trois projets principaux financés par différents bailleurs. Ce système a transformé leur gestion financière et renforcé leur transparence budgétaire.

Tableau de répartition des coûts partagés

Type de dépense	Projet A (UE) 40%	Projet B (PNUD) 35%	Projet C (GIZ) 25%	Base de répartition
Loyer des bureaux	48%	32%	20%	Espace occupé (m²)
Salaire - Coordinatrice	40%	35%	25%	% Budget total
Équipement informatique	30%	45%	25%	Temps d'utilisation
Services comptables	45%	30%	25%	Nb. de transactions
Frais de communication	50%	25%	25%	Volume d'activités

Méthode et innovations

- Développement d'une matrice de répartition des coûts adaptable à chaque trimestre
- Documentation systématique et justification de chaque clé de répartition
- Rapports financiers trimestriels présentés aux bailleurs avec total transparence
- Utilisation d'un logiciel de comptabilité analytique adapté aux spécificités des OSC

92%

Taux

d'acceptation

30%

Économies
réalisées

Témoignage

"Notre politique d'allocation des coûts a révolutionné notre gestion financière. Les bailleurs nous citent désormais comme exemple de transparence et de bonne gestion. Nous avons pu réaffecter les économies réalisées directement aux bénéficiaires."

- Akoko Mensah, Directrice Financière du CAFT, Lomé



Pour contacter le RFLD

Le Réseau des Femmes Leaders pour le Développement (RFLD) se tient à votre disposition pour toute information complémentaire sur ce MOOC et sur l'Initiative Afroféministe pour le Développement des Droits Humains en Afrique de l'Ouest Francophone (AIHRDFWA).

Coordonnées principales



Email :

ADMIN@RFLGD.ORG – PROGRAMS@RFLGD.ORG



Téléphone :

+2290162537480



Adresse :

Porto Novo, Bénin

Notre site web et ressources



Site web officiel :

www.rflgd.org

Visitez notre site web pour accéder à nos publications, ressources éducatives et actualités sur nos activités à travers l'Afrique de l'Ouest francophone.

Nous intervenons au Bénin, au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, en Guinée, au Mali, au Niger, au Sénégal et au Togo.

Suivez-nous sur les réseaux sociaux



Facebook

www.facebook.com/rfldorg



LinkedIn

www.linkedin.com/company/rfld



Instagram

www.instagram.com/rfldorg/



X (Twitter)

www.x.com/rfldorg



YouTube

www.youtube.com/@rfldorg/videos



Bluesky

www.bsky.app/profile/rfldorg.bsky.social