



**Institut National d'administration, de Gestion et de Hautes Etudes Internationale  
(INAGHEI)**

**Rapport de stage d'observation et de Formation vers la diplomation**

Stage effectué du 22 Avril au 19 Juillet 2019

**A Food For The Poor**

A Port-au-Prince

**Sujet:** Impact de l'organisation du travail à Food For The Poor sur le développement communautaire en Haïti.

CALIXTE Giordanna Vanessa

Etudiante en Sciences Administratives, option Administration Publique

Année 2015-2019

Tutrice en entreprise : Madame Daphnée JEAN NOEL

Tuteur académique : Monsieur Elinet Casimir DANIEL

Date de remise : 9 Septembre 2019

<b>Dédicaces</b> .....	4
<b>Remerciements</b> .....	5
<b>Introduction</b> .....	7
<b>1. Mise En Valeur Du Travail</b> .....	9
1.1. Domaine .....	9
1.2 Contexte .....	9
1.3 Justification et raison du choix de stage.....	11
1.4 Définition des concepts .....	11
<b>2. Synthèse de la Littérature (Théorie, Travaux Antérieurs)</b> .....	14
2.1 Objectif général.....	15
2.2 Objectifs spécifiques (institutionnels).....	15
<b>3. Présentation de l'institution (Food For the Poor)</b> .....	15
3.1. Présentation du secteur des ONGs .....	15
3.2 Localisation .....	17
3.3 Historicité .....	18
3.4 Mission et vision .....	20
3.4.1 Mission .....	20
3.4.2 Vision .....	20
3.5 Structure Globale.....	21
3.6 Réalisation/Financement .....	22
3.7 Son environnement économique et social.....	23
3.8 Domaine d'intervention.....	26
3.9 Organisation du personnel administratif en Haïti .....	28
<b>4. Description de la méthodologie suivie et appliquée</b> .....	32
<b>5. Présentation du déroulement du stage</b> .....	33
5.1 Début du stage .....	33
5.2 Apports personnels .....	35

5.3 Apports Institutionnels .....	35
5.4 Relations interpersonnelles .....	36
5.5 Obstacles rencontrés.....	37
5.6 Fin du stage .....	38
<b>6. Impact sur les cas de communautés.....</b>	<b>38</b>
<b>7. Les résultats en rapport avec laquelle observation du protocole et l'expérience vécue.....</b>	<b>44</b>
7.1 Attentes personnelles.....	44
7.2 Attentes institutionnelles.....	45
7.3. Les tâches .....	48
<b>8. Les modalités d'évaluation et d'auto-évaluation.....</b>	<b>49</b>
<b>9. Commentaires personnels et conclusion.....</b>	<b>51</b>
9.1 Observations et constat.....	51
9.2 Conclusion.....	54
<b>10. Références bibliographiques .....</b>	<b>57</b>
<b>11. Annexe portant sur la grille d'observation.....</b>	<b>60</b>

## **Dédicaces**

Je dédie ce travail à mes parents : mon inestimable père Jonathan CALIXTE, ma précieuse mère, mon unique modèle, Roseny ALCY CALIXTE et mon frère cadet Jonathan Junior CALIXTE, mon complice de la vie de chaque jour.

Et à toutes celles et à tous ceux qui croient aux valeurs de l'éducation et au progrès social.

## Remerciements

Tout travail intellectuel, quelle que soit sa nature, est toujours empreinte de touches diverses. Cela dit, ce travail n'aurait pas pu avoir son aboutissement sans le soutien inconditionnel de certaines personnalités. En tout premier lieu, je veux remercier le Dieu créateur, Maître des mondes et des circonstances qui m'a gratifiée la santé, la volonté et l'énergie nécessaires me permettant de boucler mes quatre années d'études qui couronne le premier cycle d'études universitaires.

En deuxième lieu, j'adresse, par le biais du département des ressources humaines, des remerciements spéciaux à l'Institution Food For The Poor, dont le siège central est à Port-au-Prince, pour m'avoir octroyé le stage académique et me l'avoir facilité durant les trois mois allant d'avril à juillet 2019.

Des remerciements bien mérités au Vice-Doyen à la recherche de l'INAGHEI, Professeur Élinet DANIEL de m'avoir facilité l'accréditation pour une telle expérience.

J'adresse également mes sincères remerciements à tous les membres du staff de chaque département de Food For the Poor, pour leur savoir-faire, leur savoir-agir et surtout leur savoir-être.

De vifs remerciements au Professeur Elinet DANIEL, mon accompagnateur qui ne s'est jamais laisser prier quant aux différentes sollicitations. Je le remercie bien sincèrement pour sa disponibilité, sa rigueur et surtout son ouverture.

Remerciements également à tous les professeurs de l'INAGHEI qui m'ont assistée durant ma formation. Ils ont été pour moi des sources inépuisables de savoir et de savoir-faire.

Pour finir, je tiens à remercier tous les membres de ma famille, les amis, camarades, collègues qui m'ont encouragée à suivre ce chemin et qui m'ont soutenue chaque jour dans la perspective de finaliser ce travail.

## **La liste des sigles**

AS : Agent de Suivi

AOH: Angels Of Hope

CRD : Centre Régional de Distribution

CRN : Centre de Récupération Nutritionnelle

FFP: Food For The Poor

MPCE : Ministère de la Planification de la Coopération Externe

MSPP : Ministère de la Santé Publique et de la Population

ODC : Officier de Développement Communautaire\

ONG: Organisation Non Gouvernementale

PNA : Programme Nutrition Additionnelle

PNS : Programme Nutrition Supplémentaire

PTA : Programme Thérapeutique Ambulatoire

## Introduction

Un stage professionnel est à la fois une période d'apprentissage et de mise en valeur des acquis expérimentaux personnels. C'est surtout l'occasion pour le ou la stagiaire d'explorer le monde professionnel et ses différents contours. Car, il y a toujours ou presque toujours un fossé entre l'université et le monde du travail, entre le monde des savoirs théoriques et celui des savoirs pratiques. De ce point de vue, le stagiaire doit pouvoir prendre le temps d'observer, d'apprendre, de comprendre et de mettre en confrontation ces deux mondes pour être capable finalement de les concilier.

Du 23 avril au 22 juillet 2019, j'ai été reçue à titre de stagiaire académique au sein d'une prestigieuse institution à caractère humanitaire : "Food For The Poor" de Port-au-Prince au niveau du bureau national dont le siège central est sis à Delmas, rue Barbancourt, ruelle Jeudi, Route de l'Aéroport.

Globalement, ce stage a été l'occasion pour moi d'intégrer et de comprendre mieux le secteur des ONG en Haïti, mais aussi d'apporter ma touche personnelle un peu comme une espèce de valeur ajoutée à la cause de l'institution en question. Ce stage s'est étendu sur une période de trois (3) mois, avec un protocole d'accord valable pendant toute cette durée.

Comme toute ONG, la Food For the Poor a une mission, un champ d'intervention, des objectifs, un cadre de fonctionnement, des opérations à mener, des résultats attendus, bref des impacts à produire. Techniquement, ce stage a été d'une expérience enrichissante, riche en termes de formation et d'informations. C'était pour moi l'occasion de commencer à me familiariser avec l'univers professionnel, mais aussi et surtout l'occasion idéale de mettre en pratique l'ensemble des connaissances acquises tout au long de mes années d'études universitaires.

L'élaboration de ce rapport a pour principale source les différents enseignements tirés de la pratique journalière des tâches auxquelles j'ai été affectée. Les nombreux entretiens que j'ai pu avoir avec les employés des différents services de la société m'ont permis d'explorer les différents couloirs de ce qu'est réellement une institution humanitaire.

Cela étant dit, ce travail consistera à présenter cette institution de façon la plus cohérente de manière à pouvoir s'en faire la plus juste idée. Dans le but de rendre compte de la manière la plus fidèle et la plus analytique ces trois mois passés au sein de cette Société, il me paraît sinon logique,

du moins indispensable de présenter, dans un premier temps, à titre préalable, l'environnement économique du stage à savoir les différents secteurs d'intervention. Et, dans un deuxième temps, présenter le cadre du stage et la Société en question tant d'un point de vue organisationnel que fonctionnel. Enfin, en tout dernier lieu, il sera précisé les missions et différentes tâches que j'ai pu effectuer au sein des services et les nombreux apports que j'ai pu en tirer. Un œil également sera mis sur les différentes actions menées par Food For The Poor et les retombées bénéfiques qui en découlent tant pour l'organisation que pour les bénéficiaires.



# **1. Mise En Valeur Du Travail**

## **1.1 Domaine**

L'administration est un domaine de connaissances à la fois très vaste et de fait très complexe. Du coup, après mes quatre années d'études en Sciences administratives à l'Université d'Etat d'Haïti (UEH), il m'a paru important d'effectuer un stage qui me permettrait de concilier le monde des théories au monde de la pratique, donc le monde du livre à l'univers professionnel. Souvent, il existe tout un monde de différences entre ces deux grands univers et, seul un stage en milieu professionnel peut aider réellement à cerner le contour de ces deux réalités de manière à bien les articuler.

Aussi, dans un premier temps, il s'agit pour moi d'explorer le milieu du travail, son mode d'organisation, l'articulation des différents services, le mode opératoire dans l'atteinte des buts par rapport aux objectifs fixés, les retombées socioéconomiques... Dans un second temps, par un exercice habile, voir comment les belles théories apprises à l'université peuvent être appliquées dans des cas précis en sorte de créer des passerelles entre le monde des connaissances théoriques et le monde des pratiques professionnelles.

## **1.2 Contexte**

Dans le domaine des théories des organisations, nombreux sont les auteurs tels que Michel Crozier et Erhard Friedberg, évoquant des paradigmes de la problématique du comportement organisationnel, mais aussi la particularité liée à chaque institution qui existe.

Evaluant dans des contextes particuliers, les organisations de par leurs localisations, leurs buts, leurs objectifs y compris le secteur dont il est question doivent leur différence à leur mode de fonctionnement interne. De plus, elles se distinguent par les procédures et techniques nécessairement mis en place dans la poursuite de leurs objectifs. Ce qui explique en grande partie la nécessité pour moi d'observer le fonctionnement de chaque département de Food For The Poor, en vue de comprendre le besoin existant et ce qui peut être apporté pour de meilleures réalisations.

Force est de constater qu'à l'heure actuelle où nous évoluons, l'insécurité alimentaire est l'un des problèmes auxquels s'attaquent les institutions visant à aider les plus vulnérables. Les interventions au niveau des communautés vulnérables représentent l'une des activités les plus

visées des institutions caritatives de par leur influence sur les besoins des plus défavorisés que par leur rapport aux objectifs fixés par ces institutions.

La production d'un rapport de stage comme celui-ci s'inscrit dans un contexte particulier, vue sur deux angles : l'angle théorique et l'angle pratique. Partant des besoins cruciaux des quartiers défavorisés jusqu'aux interventions de la Food For the Poor, en prenant en compte le fonctionnement interne et les relations entretenues avec les acteurs externes, tels que les donateurs, les contracteurs, les bénéficiaires y compris l'Etat haïtien et tous autres agents économiques, il m'a semblé important d'effectuer un rapprochement des grandes théories d'organisation et les pratiques telles qu'elles existent sur le terrain. De ce point de vue, il convient de bien cerner les situations dont fait face la Food For The Poor en échange avec ses bénéficiaires.

Il s'agit de tout un engrenage de tâches et de travaux agencés à savoir les octrois de dons, leur réception puis, leur répartition et leur distribution. Plusieurs acteurs participent à cette vaste opération : les donateurs, les bureaux de la Floride ou du Canada, les Directeurs des départements de Food For The Poor, la douane haïtienne et tous les autres employés pour finalement parvenir à la destination finale : les bénéficiaires.

D'où, l'intérêt de produire un rapport de stage au sein d'une telle institution ou plus particulièrement dans chacun des sept (7) départements ci-après ayant des relations directes avec les bénéficiaires. Il s'agit des départements : Fishing, Administration et Finances, Agriculture, Infrastructure, Distribution et Programmes, Operations et Ressources Humaines.

Tout ceci, dans le but de produire un travail de recherche utile à de nouvelles compréhensions et réflexions, je crois utile de dresser un rapport qui, à mon sens, parlera de lui-même.

Ce rapport montre comment les conditions dans lesquelles l'administration du travail fonctionne, a évolué au cours des années, conduisant ainsi l'institution à revoir son propre mode d'organisation et de fonctionnement. Il montre également que l'administration du travail est sujette à des stratégies de changement, régie par les principes fondamentaux de l'efficacité, de la participation telles la transparence, l'équité, l'inclusion et la responsabilisation.

Le présent rapport vise à donner une vue d'ensemble de la mission et la vision de Food For The Poor ainsi que des défis actuels et des perspectives pour un meilleur système d'organisation de travail.

### **1.3 Justification et raison du choix de stage**

Ce choix s'inscrit dans le cadre d'une opportunité offerte par l'organisation Food For The Poor, à travers un protocole d'accord signé avec l'INAGHEI. Celui-ci vise à faciliter les étudiants à mettre en application les acquis de connaissances théoriques accumulés tout au long du cycle d'études. Dans cette perspective, ma candidature a été retenue par la Food for the Poor.

Cette opportunité, bien sûr, s'inscrit également dans le cadre du souci de Food For The Poor de partager avec la communauté universitaire les informations relatives à ses actions sur le territoire haïtien.

L'intérêt est de chercher à comprendre ce qui se fait dans la réalité du monde des Organisations Non Gouvernementales (institutions-bénéficiaires) tout en prenant en compte l'apport de l'organisation du travail par rapport aux notions apprises en cours, en vue de développer de nouvelles compétences.

### **1.4 Définition des concepts**

#### **Concept du développement communautaire**

Selon les pays ou « les courants philosophiques», le terme de développement communautaire peut prendre diverses appellations telles que développement local, gestion des territoires, développement rural décentralisé, etc. Toutes ces appellations qui caractérisaient certainement des visions différentes dès le départ, tentent aujourd'hui de décrire une situation unique, celle de la responsabilisation totale des populations à la base dans la conception et la mise en œuvre des actions développement. Malgré cette convergence des visions, le concept de développement communautaire et les pratiques qui s'y rattachent se caractérisent par la multiplicité des discours et des programmes, tour à tour complémentaires et contradictoires.

Le développement communautaire n'est pas un concept nouveau<sup>1</sup>. C'est vers la fin des années 1950 que prend forme la théorie du développement endogène, par John Friedmann (1979) et Walter Stöhr (1981), alors jeunes chercheurs sur les questions sociales communautaires, définissent le développement communautaire, dit "local" à l'époque, comme une approche

---

<sup>1</sup> Katalyn Kolosy, horizon local, 1997.

participative axée sur un territoire défini. Selon la lettre d'information bimestrielle de la revue d'Asmae publiée en mai 2014, ils le conçoivent comme responsabilisant les populations face à la recherche d'un équilibre privilégiant les ressources endogènes locales. Le développement communautaire est donc interprété comme un processus qui accompagne les communautés autour de projets favorisant le changement pour de meilleures conditions d'existence. Pour mieux dire, ces deux auteurs, c'est une approche volontariste, axée sur un territoire restreint, qui conçoit le développement comme une démarche partant du bas, privilégiant les ressources endogènes. Elle fait appel aux traditions et potentialités locales et insiste particulièrement sur la prise en compte des valeurs culturelles et sur le recours à des modalités coopératives.

### **Concept d'organisation du travail**

L'organisation du travail est un ensemble d'éléments en interaction, regroupés au sein d'une structure régulée, ayant un système de communication pour faciliter la circulation de l'information, dans le but de répondre à des besoins et d'atteindre des objectifs déterminés<sup>2</sup>. L'organisation du travail est un axe important pour une productivité maximale. Les tendances et principes importants à prendre en compte au niveau de Food For The Poor sont la valorisation des compétences des collaborateurs, la mise en valeur du collectif, une tendance à favoriser l'autonomie des salariés et des équipes. L'organisation devient ainsi plus flexible et plus réactive, les femmes et les hommes plus motivés et plus impliqués dans leur métier.

Qu'est-ce qu'administrer, selon Fayol ? C'est prévoir ; « organiser », au sens fort du terme, « constituer » l'organisme qu'est l'entreprise ; c'est commander, permettre au personnel de remplir ses fonctions en lui donnant des ordres ; c'est aussi coordonner, harmoniser les efforts et les travaux de chacun dans un ensemble ; c'est enfin contrôler, veiller au respect des ordres et des règles établis. Telles sont les cinq fonctions administratives, étant entendu qu'il ne faut pas confondre « gouverner », qui est assurer le meilleur fonctionnement de l'organisation dans les opérations essentielles précédemment mentionnées, et « administrer », qui correspond plus spécifiquement à la dernière de celles-ci<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> <https://www.etudier.com/dissertations/D%C3%A9finition-De-l'E2%80%99Organisation-De-Travail/114264.html>  
<sup>3</sup> René DAVAL, « ORGANISATIONS THÉORIE DES », Encyclopædia Universalis [en ligne], consulté le 10 septembre 2019. URL : <http://www.universalis.fr/encyclopedie/theorie-des-organisations/>

Il revient à Fayol d'avoir insisté sur la nécessité dans laquelle se trouvent les responsables d'organisation d'acquérir une formation administrative. Par rapport au taylorisme, sa théorie représente donc un progrès : elle n'est pas seulement une science du travail, elle traite de l'organisation humaine, qui n'a plus pour seule fin le rendement, mais le meilleur fonctionnement global de l'entreprise, et qui, par conséquent, concerne davantage les dirigeants que les exécutants. Il s'agit d'effectuer la rationalisation d'un tel ensemble. À cette fin, il est essentiel de dresser des « tableaux d'organisation » qui permettent de saisir d'un coup d'œil l'ensemble de l'organisme, les services, leurs structures et la filière hiérarchique. C'est par l'étude minutieuse de ces tableaux, ancêtres de ce qu'on appelle aujourd'hui l'organigramme, qu'on découvrira tous les défauts d'organisation, ou qu'on décelera l'absence d'unité dans le commandement, qui constitue la faute la plus grave aux yeux de Fayol.

### **Bénéficiaires**

Le "bénéficiaire" est la personne qui, en vertu de la Loi, d'un règlement, d'un contrat ou même, de fait, dispose d'une situation particulière et avantageuse dont il tire un intérêt. Dans certains cas, le mot est synonyme de "titulaire".<sup>4</sup> Se dit d'une personne qui remplit les conditions nécessaires ouvrant droit à une aide, une prestation.

Dans un premier cas, pour être un bénéficiaire de Food de Poor, il faut produire une demande qui doit être ensuite traitée. Une visite de prospection est faite par les inspecteurs ou les Organisations de Développement Communautaire (ODC) puis si leur rapport en faveur de la réalisation du projet, une « *proposal* » est rédigée pour la Floride. Si la Floride approuve et trouve ou dispose des fonds, le projet peut être exécuté ou l'assistance demandée peut être accordée.

Dans un second cas, on trouve des bénéficiaires réguliers et des bénéficiaires pouvant recevoir une assistance ponctuelle. Le bénéficiaire régulier reçoit sa ration alimentaire chaque deux mois. Cependant les assistances ponctuelles sont octroyées aux nécessiteux pour une période bien déterminée.

---

<sup>4</sup> Dictionnaire du droit privé par Serge Braudo, Conseiller honoraire à la Cour d'appel de Versailles

## 2. Synthèse de la Littérature (Théorie, Travaux Antérieurs)

Tout travail scientifique pour avoir un cachet de crédibilité doit pouvoir s'appuyer sur des théories et des travaux antérieurs. Aussi, dans la même veine, quelques travaux ont été passés en revue, question de constituer une base de référence sur laquelle va s'appuyer mon analyse. Depuis les travaux de Fayol et de Taylor qui ont jeté les bases de la théorie des organisations, plusieurs recherches ont été effectuées dans ce domaine.

Dès 1927, Elton Mayo, s'inspirant des travaux de Taylor, a découvert l'importance du climat psychologique et des modalités du commandement sur le comportement au travail. Plus tard, dans les années 1970, des auteurs comme Michel Crozier, Alain Touraine, ont développé l'analyse stratégique comme mode d'intervention de l'environnement organisationnel. Plus près de nous, Marcel Faulkner (2008), dans son ouvrage intitulé "*L'organisation du travail et de l'entreprise*", *Théories et recherches sociologiques*, disait si bien : « La qualité du travail vaut par son organisation, l'efficacité et l'entreprise dépend de l'agencement des structures organisationnelles<sup>5</sup> ».

De la même manière, l'auteur fait remarquer, dans son ouvrage intitulé "*Travail et organisation*", *Les regards croisés sur la recherche sociologique*, à partir d'une quarantaine de recherches portant sur les principales problématiques contemporaines du travail, les principales voies de changements empruntés par le travail et son organisation et tente d'en saisir l'ampleur et les effets. La réalité du travail et son organisation est trop complexe, le croisement des regards sociologiques trop riches de nuances pour qu'ils soient ramenés à une seule perspective aussi pertinente soit-elle<sup>6</sup>.

J'ai consulté des ouvrages qui m'ont conduit à une réflexion profonde sur la réalité du management en entreprise, les règles du pouvoir et les principes organisationnels. Je fais également un état des lieux critique des pratiques suivi de propositions concrètes et réalistes. C'est ainsi que Thomas Coutrot, dans son ouvrage intitulé "*Critique de l'organisation du travail*" paru en 1999, a eu à porter un regard excellent sans concession sur les principes organisationnels. Précis, clair, argumenté et concret, un ouvrage pour tous ceux qui souhaitent comprendre les réalités de la coopération au travail sans lire les sempiternels contes de fée des promoteurs de théories et de

---

<sup>5</sup> Marcel Faulkner, "*L'organisation du travail et de l'entreprise*", *Théories et recherches sociologiques*, L'Harmattan, Paris, 2008, p. 3

<sup>6</sup> Op. cit., page 22

méthodes. Cette idée est fortement appuyée par Jean-Pierre le Golf dans son ouvrage intitulé ‘‘Les illusions du management pour le retour du bon sens<sup>7</sup>’’.

## **2.1 Objectif général**

Produire un rapport de stage utile à la compréhension de la relation existant entre la vie des ONGs et leurs bénéficiaires et leur participation à la vie publique et communautaire.

## **2.2 Objectifs spécifiques (institutionnels)**

Faire le lien entre les tâches prédéfinis et ce qui a été réalisé au cours de la période de stage au sein des départements.

**Ce rapport de stage cherchera aussi à :**

1. Faire valoir les différentes tâches auxquelles j’ai été contrainte au cours de la période de stage au sein des départements.
2. Présenter et décrire la responsabilité de chaque département de Food For the Poor dans la quête des objectifs de l’institution.
3. Porter un regard critique et constructif autour des activités et tâches qui contribuent à l’amélioration du processus de travail et surtout aux conditions de vie des communautés défavorisées.

## **3. Présentation de l’institution (Food For the Poor)**

### **3.1. Présentation du secteur des ONGs**

Pour mieux situer le travail qu’effectue Food For The Poor, il est essentiel de parler du secteur auquel elle appartient, à savoir le secteur des ONGs. En effet, c’est en 1946 qu’apparaît l’expression « organisations non gouvernementales ». Ce concept est désormais inscrit à l’article 71 de la charte des Nations Unies. Comme leur nom l’indique, les ONGs ne relèvent pas d’un Etat ou d’une institution internationale. De la même manière l’ONG n’est pas définie clairement dans le droit international. Bien que chacune ait sa propre définition, cela n’empêche que Philippe

---

<sup>7</sup> Thomas Coutrot, ‘‘*Critique de l’organisation du travail*’’ éd. La découverte, p.33

Ryfman propose de renoncer à des définitions unidimensionnelles pour donner le nom d'ONG aux entités qui réunissent un faisceau de cinq caractéristiques :

1. La notion d'association (soit le regroupement de personnes privées) avec un projet non lucratif au bénéfice d'autrui.
2. La forme juridique d'association à but non lucratif, selon les droits nationaux.
3. Le fait d'être un espace autonome face à l'Etat ou des puissances privées. L'Etat ne doit pas être à l'origine de la création de l'ONG même si celle-ci peut avoir des liens avec l'Etat. La même autonomie doit exister face à l'économie privée, l'Eglise, des sectes ou des groupes criminels.
4. « La référence à des valeurs impliquant, en même temps qu'un engagement librement consenti, la volonté affichée d'inscrire l'action associative dans une dimension citoyenne insérée dans un cadre démocratique ». L'ONG devient ainsi un des segments de ce que l'on appelle la « société civile ».
5. Le caractère transnational de l'action : une action qui est menée dans un autre pays (que le pays d'origine) où elle cherche à défendre les droits humains ou à intervenir pour la protection de l'environnement et le développement durable<sup>8</sup>.

A bien analyser au cas par cas Food For the Poor par rapport à ces cinq caractéristiques que je viens d'invoquer, je peux dire qu'elle y répond incontestablement. A preuve, sa mission et sa vision telles que décrites à la page 16 du présent document l'illustre éloquemment.

A l'heure actuelle, il existe au sein du Ministère de la Planification et de la Coopération Externe (MPCE) en Haïti, un projet de loi fixant le statut des organisations non-gouvernementales en Haïti et régissant leur mode de fonctionnement. Mais ce projet tarde à être voté et mis en application. Selon l'article 13 du décret modifiant la loi du 13 décembre 1982 et régissant les ONG<sup>9</sup>, le MPCE est l'institution de tutelle des ONGs, il se charge d'avoir un contrôle sur l'ensemble de leurs activités et Food For The Poor en fait partie. Sauveur Pierre Etienne (1997) dans son ouvrage

---

<sup>8</sup> Philippe Ryfman, op. cit., pp. 28-30

<sup>9</sup> Décret du 14 septembre 1989 modifiant la loi du 13 décembre 1982 régissant les ONGs.



intitulé Haïti : L'invasion des ONGs<sup>10</sup> a fait état de 800 ONG répertoriées dans tout le pays et qui ont pour mission de combattre le sous-développement.

Sauveur Pierre Etienne, dans sa critique des ONGs en Haïti, a publié un ouvrage à succès intitulé *“Haïti, invasion des ONGs”*, a posé la problématique du sous-développement haïtien en précisant les différentes dimensions : insuffisance alimentaire, conditions sanitaires, éducation, sous-production du secteur agricole. Parallèlement, il a précisé les domaines dans lesquels les ONGs contribuent le plus au développement en capitalisant sur la sécurité alimentaire, la construction et l'accompagnement des enfants en situation de vulnérabilité<sup>11</sup>. Aussi, ajoute-t-il : *“Le résultat de cette recherche montre que l'humanitaire est le principal champ d'expertise de toutes les ONG internationales faisant partie de notre population cible. Il est à noter que les ONG ont connu une croissance rapide en Haïti à partir des années 1980, notamment après la chute du régime dictatorial de Jean-Claude Duvalier<sup>12</sup>.*

Les ONG mettent surtout l'emphase sur l'humanitaire vu que l'urgence est une condition essentielle de l'action humanitaire et que « Haïti est dans l'urgence depuis plus de vingt ans », tel que l'a souligné l'ancien ministre de la santé, Daniel Henry<sup>13</sup>.

Tout récemment dans une publication parue dans le journal *“Le Nouvelliste”* en date du 1 septembre 2017<sup>14</sup>, l'Etat haïtien interdit le fonctionnement de plus de 257 organisations non gouvernementales évoluant sur le territoire haïtien pour cause de non-conformité aux normes établies. Il y a 257 ONG non reconnues et 560 reconnues.

Food For The Poor n'est pas concernée par cette interdiction et bénéficie d'un grand prestige auprès de la population haïtienne.

### 3.2 Localisation

<sup>10</sup> Etienne Sauveur Pierre, *Haïti, l'invasion des ONGs*, éd. CIDIHCA, p. 62.

<sup>11</sup> Etienne Sauveur Pierre, *Haïti, l'invasion des ONGs*, éd. CIDIHCA, p. 115.

<sup>12</sup> Etienne Sauveur Pierre, cité Pierre Ezer Pélissier, dans son mémoire de sortie : *Le rôle des ONG dans les pays en développement, le cas d'Haïti*, p.15.

<sup>13</sup> Daniel Henrys, ancien ministre de la santé, cité dans Lemay-Hébert, Nicolas et Stéphane Pallage, « Aide internationale et développement en Haïti : bilan et perspective », *Haïti Perspectives*, vol. 1, no. 1, printemps 2012, p. 13

<sup>14</sup> [www.lenouvelliste.com/article/175871/257-ong-interdits-de-fonctionnement-en-haiti](http://www.lenouvelliste.com/article/175871/257-ong-interdits-de-fonctionnement-en-haiti), 23 juillet 2019.

Le bureau national de Food For The Poor en Haïti se situe à Port-au-Prince, plus précisément à la rue Barbancourt, sur la Route de l'Aéroport à Delmas, Rue Barbancourt, ruelle Jeudi 0770. Port-au-Prince, Haïti. Équipé de plusieurs salles confortablement aménagées, d'un entrepôt, d'une pharmacie, d'une grande cafétéria, d'un Centre de Récupération Nutritionnelle, de ses propres réserves en carburant, le bâtiment offre un cadre moderne de travail avec ses propres capacités de réception des bénéficiaires qu'elle dessert du lundi au samedi.

L'établissement dispose également d'un système de sécurité avec des caméras de surveillance, d'un système d'alarme et même d'un incinérateur pour la destruction des produits non-utilisables plus particulièrement les médicaments.

Il y a un bureau annexe du bureau national qui a son siège au Cap-Haïtien travaillant sous la supervision des cadres du bureau de Port-au-Prince.

### **3.3 Historicité**

Food For The Poor a commencé en 1982 à la Jamaïque. Aujourd'hui, son ministère chrétien interconfessionnel est au service des pauvres dans 17 pays des Caraïbes et d'Amérique latine. Voici entre autres les Etats de la région bénéficiant de l'aide de Food For The Poor : Haïti, Jamaïque, Guatemala, Guyana, Honduras, Nicaragua, El Salvador, République Dominicaine, Trinidad et Tobago, Saint Vincent, Grenade, Antigua, Barbade, Belize, Dominique, Saint Lucie et Colombie. Grâce à ses donateurs, elle est en mesure de fournir de la nourriture, un logement, des soins de santé, une éducation, de l'eau douce, des secours d'urgence, des solutions pour les microentreprises et bien plus encore. Depuis, Food For The Poor a également distribué plus de 12 milliards de dollars d'aliments, de médicaments, de matériaux de construction, d'eau et d'autres aides aux pauvres des Caraïbes et de l'Amérique latine. Au cours des années 1980, Food For The Poor a élargi son champ d'action et rationalisé son système de distribution. En plus de la nourriture, il a commencé à expédier du matériel médical, du matériel médical et du matériel éducatif. Pour s'assurer que son aide était significative dans tous les cas, Food For The Poor enverrait un spécialiste de projet dans la zone qui en aurait besoin pour évaluer la situation et aider à élaborer un plan de redressement à long terme. L'agence a ensuite fait des emplettes sur le marché mondial pour des articles spécifiques et les a expédiées en franchise de droits aux églises locales du tiers monde alliées, aux programmes missionnaires et aux organisations caritatives. Food For The Poor a étendu ses activités à d'autres domaines d'assistance dans les mêmes années, notamment les

programmes de microentreprises. En 2007, l'organisation caritative a transféré son siège de Deerfield. Beach, Floride à Coconut Creek, Floride. En 2010, Food For The Poor emploie plus de 300 personnes hors de son site de Coconut Creek, en plus d'employer des membres du clergé comme locuteurs à travers les États-Unis.

À la base d'une telle initiative, l'objectif de Robin Mahfood pour les personnes desservies par son organisation était qu'elles se libèrent du cycle de la pauvreté. Il a estimé que l'éducation et l'entraide doivent renforcer le travail caritatif pour véritablement faire la différence. À cette fin, Food For The Poor a commencé à soutenir des programmes qui enseignaient aux bénéficiaires comment élever du bétail et développer des petites entreprises. Elle a également fourni une assistance agricole à des agriculteurs indépendants tout au long des années 80. En outre, Food For The Poor a commencé à construire de petites maisons pour les familles pauvres en 1982, d'abord en Jamaïque, pays dont l'économie avait commencé à se dégrader en 1974 en raison de la hausse des prix du carburant et de la récession, puis à Haïti en 1989.<sup>15</sup>

Grâce à ses donateurs tels que Lauren Cooper, Kat Landa et Gary Faysash, Daniel Bay pour ne citer qu'eux, l'organisation est en mesure de fournir de la nourriture, un logement, des soins de santé, une éducation, de l'eau douce, des secours d'urgence, des solutions pour les microentreprises et bien plus encore. Le concept donateur renvoie à un autre concept celui de don. Pour étayer le sens du concept don, il me paraît important de préciser son contenu.

Selon l'encyclopédie numérique Wikipédia, le concept don fait référence à l'action de donner sans contrepartie et qui se veut désintéressée et intemporelle. Dans la même veine, Marcel Mauss (1924) dans son ouvrage intitulé *Essai sur le don*, a fait une approche sociale du concept : «L'échange dans les sociétés « primitives » apparaît non comme une simple opération économique propre à assurer le bien-être, mais comme un phénomène ayant des implications sur l'ensemble du fonctionnement de la société<sup>16</sup>». Dans cet ouvrage, il met en évidence que derrière des pratiques

---

<sup>15</sup>Visité le 8 septembre <https://www.referenceforbusiness.com/history2/39/Food-For-The-Poor-Inc.html#ixzz5ywaNGll6>

<sup>16</sup> Mauss 1973, p. 147.

d'apparente générosité, gratuité et liberté se cache un cadre très strict de règles et codes sociaux qui obligent à donner, à recevoir et à rendre. Le refus de donner, recevoir ou rendre signifierait une rupture des rapports sociaux « Refuser de donner, négliger d'inviter, comme refuser de prendre, équivaut à déclarer la guerre ; c'est refuser l'alliance et la communion. Le don est à la fois ce qu'il faut faire, ce qu'il faut recevoir et ce qui est cependant dangereux à prendre ».<sup>17</sup>

### **3.4 Mission et vision**

#### **3.4.1 Mission**

Sa mission est de rapprocher l'une de l'autre, l'Eglise des pays développés et celle des pays en développement aux fins d'aider à la fois matériellement les pauvres et spirituellement les défavorisés.

Les matériellement pauvres sont servis à travers les églises locales, le clergé et les leaders laïques qui reçoivent de Food For The Poor ce dont ils ont besoin pour que l'amour du Christ soit manifesté dans la communauté. Aussi, fondent-ils leur vision sur cette parole puisée de la Bible à travers l'Evangile de Saint Mathieu, chapitre 25 au verset 40 : « Il est façonné par notre conviction que le Christ est vivant et peut être servi directement en servant ceux et celles qui sont dans le besoin ». C'est surtout dans cette optique qu'ils cherchent une union plus étroite avec le Seigneur par l'abnégation, le service des autres et la prière.

Les spirituellement pauvres sont renouvelés par leur relations avec les pauvres et au service des pauvres dans une atmosphère d'enseignement, d'encouragement et de prière.

Enfin de compte, ils cherchent à amener les bienfaiteurs et les bénéficiaires à développer une union plus étroite avec Le Seigneur.

#### **3.4.2 Vision**

Food For The Poor (FOOD FOR THE POOR) est un instrument de Dieu, pense-t-on, pour assister les matériellement pauvres et les raffermir spirituellement.

---

<sup>17</sup> Mauss 1968, p. 91.

Le ministère de Food For The Poor est le reflet de l'amour inconditionnel du Christ, un amour qui renonce à tout, qui inspire la confiance et la foi, et qui embrasse tout le monde sans distinction de race, de statut et de croyance.

### **3.5 Structure Globale**

Robin Mahfood est le président de Food For The Poor. En tant qu'il est l'un des fondateurs de Food For The Poor, Mahfood a été vice-président exécutif et secrétaire du conseil d'administration de la société depuis sa création en 1982. Né à Detroit, Michigan. Il est diplômé du lycée du St. George's College à Kingston, en Jamaïque, et a poursuivi ses études chez les jésuites au Loyola College, à Montréal, au Canada. Mahfood est marié et père de deux fils, d'une fille et de quatre petits-enfants. Il réside dans le sud de la Floride depuis 1977. Grâce à sa vaste expérience dans le commerce et à sa connaissance approfondie des Antilles, Mahfood place sa compassion pour les pauvres au premier plan en tant que dirigeant de Food For The Poor.

En vue de mieux implémenter ses programmes et toucher une plus large population possible, Food For The Poor s'est faite une structure large avec le Head-Quarter ou bureau central et des bureaux nationaux assujettis au Head-Quarter. Dans le cadre de son organigramme, on trouve installé un bureau national de Food For the Poor au niveau des 17 pays. On peut identifier également un bureau-annexe sous la supervision du bureau national et remplissant des fonctions spécifiques. Il existe un autre bureau particulier situé au Canada qui est plus en rapport avec la question des dons.

L'actuel directeur général de l'organisation, Angel A. Aloma, siège à Coconut Creek en Floride aux Etats-Unis. C'est à ce bureau que l'on définit les stratégies globales et les grandes lignes d'action de l'organisation. Le directeur supervise la collecte de fonds et les communications pour l'organisation. Au cours de ses 21 années d'enseignement à l'école secondaire St. Thomas Aquinas à Fort Lauderdale, en Floride, Aloma a dirigé de nombreux voyages missionnaires avec ses étudiants dans les pays des Caraïbes.

Au niveau de la structure verticale dans le sens descendant, on trouve en second lieu les bureaux nationaux. Ces derniers sont responsables de la gestion et l'implémentation des programmes de l'organisation au sien de divers bureaux nationaux évoluant dans le pays en question. Ces bureaux

nationaux sont sujet de rapport auprès du bureau central en vue de leur faciliter l'accompagnement nécessaire dans la poursuite des objectifs de base de l'organisation.

**Partenaires** : Food For The Poor travaille généralement en partenariat avec des organisations locales dans les pays où elle s'est installée. La Jamaïque, premier pays assisté par Food For The Poor, compte aujourd'hui plus de 1 800 églises partenaires de la distribution de vivres, de médicaments, de fournitures scolaires et d'autres articles de première nécessité. Les partenaires de Food For The Poor sont les particuliers ou toutes institutions qui offrent ou bénéficient des services tels transport, livraison, stockage ou toute forme de collaboration sur un même programme, à titre d'exemple un accompagnement à un orphelinat. Tout comme ses donateurs eux-mêmes, sont des particuliers ou toutes institutions qui fournissent sous forme de dons soit des articles ou du financement à travers le site web de Food For The Poor ou directement au bureau de la Floride.

Depuis 1989, le programme d'alimentation de rue de la fondation à Kingston, en Jamaïque, est mis en œuvre en partenariat avec l'Armée du Salut. Haïti, le plus important bénéficiaire de l'aide caritative, dispose d'un réseau étendu de centres de distribution à l'échelle de l'île et aide des milliers de partenaires à nourrir les plus démunis. L'année 1986 a été l'année pendant laquelle Food For The Poor a fait son apparition en Haïti.

Parmi les autres partenaires principaux figurent: la Fondation américaine Nicaraguayenne, Caritas, le CEPUDO, la Fundación Nuevos Horizontes, l'Eau vive et l'Ordre de Malte<sup>18</sup>. A part la Caritas Food For The Poor n'a aucune autre ONG partenaire locale.

### **3.6 Réalisation/Financement**

Depuis 1982, Food For The Poor a distribué plus de 12 milliards de dollars d'aliments, de médicaments, de matériaux de construction, d'eau et d'autres aides aux pauvres des Caraïbes et de l'Amérique latine. En 2007, l'organisation caritative a transféré son siège de Deerfield. Beach, Floride à Coconut Creek, Floride. En 2010, Food For The Poor emploie plus de 300 personnes hors de son site de Coconut Creek, en plus d'employer des membres du clergé comme locuteurs à travers les États-Unis.

---

<sup>18</sup> [https://en.wikipedia.org/wiki/Food\\_for\\_the\\_Poor](https://en.wikipedia.org/wiki/Food_for_the_Poor)

Jusqu'à date, Food For The Poor a nourri environ des millions de personnes et fourni une aide de plus de 14,3 milliards de dollars.

La gravure ci-dessous illustre le bilan global de l'année 2018 à Food For The Poor.



Rapport annuel de 2018

Source: <https://www.foodforthe poor.org/about-us/financial-info/files/2018-annual-report.pdf>

Food For The Poor s'efforce de résoudre le problème de la pauvreté en ne rencontrant non seulement des besoins immédiats, mais aussi en fournissant aux démunis les moyens de sortir de la pauvreté à travers l'éducation et la microentreprise. Ceci constitue une opportunité. Grâce aux donateurs, Food For The Poor permet l'autonomisation avec les outils pour y parvenir.

### 3.7 Son environnement économique et social

En effet, dans l'objectif de mieux appréhender le but de ce rapport et le contexte évolutif de l'institution dont il est réellement question, il est d'une grande importance de porter une attention particulière autour de l'environnement économique et social de Food For The Poor. Mon approche se fera sous deux angles : Une vue globale de l'organisation (macro), en s'appuyant sur ce que représente l'institution au niveau mondiale et une vue nationale (micro), en tenant compte du bureau national (au sein duquel s'effectue le stage).

Engagée à travailler en partenariat avec le peuple haïtien pour améliorer son niveau de vie d'aujourd'hui et pour aider à adopter des solutions durables pour l'avenir des enfants, des familles et des communautés, Food For The Poor a commencé ses activités dans le pays en 1986. Des dizaines de projets sont en cours en Haïti. Cette longue période a permis à l'organisation de réagir immédiatement au séisme qui a eu lieu le 12 janvier 2010. Food for the Poor est rapidement venu en aide à la population haïtienne car il y avait des marchandises dans l'entrepôt de Port-au-Prince, des conteneurs ont déjà été dédouanés dans le port et d'autres étaient en route lorsque le séisme a frappé. La même réponse rapide a été activée lors de l'épidémie de choléra d'octobre 2010.

Des dizaines de projets sont en cours en Haïti. Ces projets incluent: aquaculture, élevage, développement agricole, aide aux enfants orphelins ou abandonnés, logement, assainissement, développement communautaire, amélioration de l'approvisionnement en eau, construction et soutien d'écoles, soutien au programme d'alimentation, villages de pêcheurs, énergies alternatives et amélioration médicale. Le plus grand projet de Food For The Poor à Haïti consiste à construire des maisons.

Food For the Poor œuvre depuis 33 ans sur le territoire haïtien, son bilan d'ONG présenté en 2018, aurait facilité l'intégration sur le marché local d'une importation de près de 23 milliards de gourdes<sup>19</sup>. De plus, près de 1870 institutions dont 781 écoles ont pu bénéficier, de manière régulière, de l'assistance de cette entité. Sans compter le nombre d'employés et de bénéficiaires directes et indirectes que supporte l'institution. Pour s'en faire une idée, voici entre autres quelques réalisations :

- 18 238 maisons ont été construites en Haïti depuis 1995 par Food For The Poor.
- L'institution propose des programmes d'alimentation quotidiens.
- Food For The Poor a installé 770 puits d'eau;
- Il y a 45 villages de pêcheurs en pleine activité ;

Durant l'année 2018, Food For The Poor a expédié 1 493 chargements de semi-remorques de fournitures essentielles, telles que des produits alimentaires, des soins de santé et des fournitures

---

<sup>19</sup> <https://www.foodforthe poor.org/our-work/where-we-serve/haiti/fast-facts/>



éducatives. Outre les programmes d'alimentation quotidiens, des cargaisons de nourriture (comme le riz, les haricots, la farine, le lait en poudre et l'huile) en semi-remorque sont distribuées à diverses organisations à travers tout le pays.

Au cours de cette même année, sur un total de 770 puits inscrits dans un projet qui devait couvrir tout le pays, 124 d'entre eux ont été installés par la Food For The Poor. Avec l'aide de Water Mission<sup>20</sup>, Food For The Poor a installé un total de 168 unités de filtration d'eau. Chaque unité purifie et chlorine jusqu'à 10 000 gallons d'eau par jour.

Food For The Poor collabore avec 27 foyers pour enfants dans le cadre du programme Angels Of Hope. Dans le cadre de ce programme, 1 348 enfants orphelins ou abandonnés sont hébergés, reçoivent une éducation et sont soignés avec bienveillance.

Food For The Poor ne fournit qu'aux écoles nationales et presbytérales des ordinateurs, du mobilier, des manuels scolaires, des uniformes, du matériel pédagogique et des fournitures. Par exemple, l'École Presbytérale Sainte Claire de Petite Place Cazeau et l'École Marc Robin figurent parmi les bénéficiaires. L'association a construit 130 écoles en Haïti, dont 60 ont été construites ou remplacées depuis le séisme de 2010. Les projets d'autosuffisance sont vitaux pour l'avenir d'Haïti. Les villages de pêcheurs et les projets d'aquaculture fournissent aux résidents de nouvelles sources de nourriture et à des communautés entières une source de revenus lucrative.

Il y a 45 villages de pêcheurs en pleine activité dans diverses localités côtières. Au total, 75 étangs d'aquaculture (y compris basa) ont été achevés. L'agriculture d'Haïti à Pangasius est florissante et continue de distribuer des alevins dans l'ensemble du pays. Près de 60 projets sont axés sur la gestion des poulets, des chèvres, des vaches, des arbres fruitiers et des fermes maraîchères.

En date du 6 février 2019, d'après une déclaration sur Loop Haïti du Monseigneur Ogé Beauvoir, actuel numéro 1 de l'institution, on envisage de réduire les opérations de la Food For the Poor sur Haïti et ce, pour cause d'instabilité. Selon Monseigneur Beauvoir, des donateurs internationaux

---

<sup>20</sup> Water Mission est une organisation d'ingénierie chrétienne à but non lucratif basée à North Charleston, en Caroline du Sud, aux États-Unis.

décident de tourner le dos à Haïti au profit d'autres pays où la conjoncture politique est relativement stable. Ils estiment que d'autres pays accueilleront ces aides mieux qu'Haïti, avec une administration politique stable et un climat de sécurité apte à la coordination de ces dernières<sup>21</sup>.

### **3.8 Domaine d'intervention**

En tant qu'organisation non gouvernementale, certes, elle s'initie dans toutes activités ou travaux embrassant sa mission et vision, elle implémente ses programmes dans des secteurs d'activités spécifiques, pouvant répondre au besoin des plus pauvres. Les principaux domaines d'intervention de Food For The Poor sont les suivantes :

- **Aquaculture** : Ce sont des projets d'élevage de poissons d'eau douce dans les bassins, rivières et sources ayant pour double objectif d'augmenter les revenus des bénéficiaires et d'améliorer leur diète alimentaire. Le pays bénéficie de onze projets en aquaculture qui s'opèrent tantôt à Péligre, Etang de Miragoâne, Petite Rivière de Nippes, Petite Rivière de l'Artibonite, Liancourt, Bassin Bleu, La Chapelle, Cerca La Source, Fonds des Blancs et Camp Perrin. Après la vente des poissons, les revenus générés sont à 50% réinvestis pour la continuité du projet, 20% investi dans d'autres projets communautaires, 10% sont octroyés aux plus vulnérables de la communauté, et 20% octroyés en crédit aux membres de l'Association de Mutuelle. Environ 80 bénéficiaires directs et 1500 à 2000 bénéficiaires indirects.
- **Élevage** : Avec une ferme agricole à Santo, l'institution a contribué au renforcement du système d'élevage avec la mise en place de plusieurs poulaillers ainsi que la distribution de bovins, caprins, porcins. Ces projets d'élevage d'animaux contribuent à l'amélioration du niveau de vie des bénéficiaires. Suite à la demande faite auprès de Food For The Poor, une étude de faisabilité et une visite de prospection sur les lieux sont faites. Lorsque les conditions sont réunies, une proposition de projet et un budget est rédigé par l'un des spécialistes de Food For The Poor et sont envoyés au bureau central de la Floride qui peut approuver ou ne pas approuver. Si le bureau approuve et trouve les fonds, le bureau national

---

<sup>21</sup> <http://www.loophaiti.com/content/instabilite-politique-food-poor-envisage-de-quitter-haiti>

place des commandes auprès de ses fournisseurs. Un rapport doit être soumis sur l'utilisation des fonds et aussi sur la réalisation du projet.

- Développement agricole : la Food For The Poor intervient dans les projets de reboisement, gestion des catastrophes naturelles, l'agriculture : valorisation de jardins communautaires. Les projets agricoles consistent principalement en la plantation dans une ferme située à Santo 17, du jardinage et de la culture de légumes. La durée de ces projets peut varier dépendamment de plusieurs facteurs mais le but final est de pouvoir produire pour nourrir la communauté et aussi leur permettre de réaliser des activités génératrices de revenus.
- Aide aux enfants orphelins ou abandonnés : Les donateurs soutiennent les foyers accueillant des enfants orphelins ou abandonnés. Leur soutien du programme Angels Of Hope, permet de parrainer un enfant vivant dans l'un de ces foyers. Un soutien aux enfants qui consiste à leur donner ce dont ils ont besoin pour grandir en bonne santé - mentalement, physiquement et spirituellement. Il y a 25 orphelinats bénéficiaires du programme et repartis sur le territoire national. Food For The Poor organise des activités culturelles avec les enfants et également des activités génératrices de revenus pour permettre aux orphelinats de subvenir à leurs besoins. Après l'âge de 18 ans, certains orphelinats ne gardent pas les enfants.
- Logement et assainissement : Chaque année, environ une centaine de maison sont construites au niveau des communautés très vulnérables sur tout le territoire haïtien. La majorité des fois, les habitants de ces zones font leurs besoins à l'air libre d'où la préoccupation de la Food For The Poor d'équiper ces maisons d'un bloc sanitaire et d'un réservoir d'eau.
- Amélioration de l'approvisionnement en eau : Food For The Poor construit des puits d'eau à travers son programme de forage de puits et fournit également des systèmes de filtration d'eau aux endroits n'ayant pas accès à l'eau potable.
- Construction et soutien d'écoles : Food For The Poor construit des écoles et les soutient les écoles nationales et presbytérales avec de maigres moyens, avec des matériels et aussi une ration sèche permettant aux élèves d'avoir un plat chaud par jour.
- Soutien au programme d'alimentation : Food For The Poor de Port-au-Prince donne des plats chauds chaque jour à 800 bénéficiaires en moyenne à travers le programme de cantine. De plus, plusieurs écoles et hôpitaux de la zone métropolitaine bénéficient aussi du

programme de cantine. Food For The Poor donne une ration (8 sacs de riz et 2 sacs de pois) à ses bénéficiaires réguliers et offre aussi une assistance ponctuelle.

- Villages de pêcheurs : Avec ce programme, Food For The Poor aide certaines communautés à générer leurs propres revenus à travers des activités de pêche.
- Énergies alternatives : On distribue des lampadaires et on les installe dans des communautés.
- Distribution également des kits solaires à chaque famille bénéficiaire d'une maison de la Food For The Poor et aussi au niveau des villages intégrés.
- Amélioration médicale : Food For The Poor distribue aussi des médicaments et des matériels médicaux à des institutions sanitaires et dispose aussi d'une pharmacie. A travers le programme de Centre Récupération Nutritionnelle (CRN), des soins sont offerts à enfants identifiés comme enfants dénutris, selon les critères définis par le MSPP, à travers 3 sous-programmes : PTA (Programme Thérapeutique Ambulatoire) PNS (Programme Nutrition Supplémentaire), PNA (Programme Nutrition Additionnelle). Les enfants bénéficiaires passent de malnutrition sévère à la malnutrition modérée et enfin à la phase de guérison où une assistance est offerte pour éviter la rechute. Aussi, 17 centres pour enfants dénutris bénéficient de l'aide de Food For The Poor.

### **3.9 Organisation du personnel administratif en Haïti**

**Organigramme:** Description de la structure sociale

Food For The Poor regroupe un effectif de trois cent seize (316) employés qui sont repartis à travers les sept (7) départements tous sous la direction du bureau exécutif présidé par Monseigneur Ogé BEAUVOIR.

Cependant, la structure organisationnelle des bureaux nationaux varient et développent un certain dynamisme à chaque nouvelle stratégie définie par le bureau global. Le bureau national de la Food For The Poor en Haïti est organisé sous la forme hiérarchique suivante :

On distingue en premier lieu la Direction Nationale Exécutive qui coiffe les directions départementales. L'actuel directeur exécutif national de Food For The Poor en Haïti est un évêque, Son Excellence Monseigneur Ogé Beauvoir, de nationalité haïtienne. Puis, les sept (7) directeurs

de départements à savoir les départements des Ressources Humaines, du *Fishing*, de l'Administration et des Finances, de l'Agriculture Aquaculture and *Animal Husbandry*, d'Infrastructure et Logement, de la Distribution et Programme et des Operations, tous secondés par des managers. Cependant, au sein de chacun de ces départements, la structure hiérarchique après le manager varie en fonction de la partition que doit jouer le département dans l'harmonisation du travail pour le bon fonctionnement de l'institution. Voici en quelque sorte, les postes au niveau de l'organisation du personnel de Food For The Poor :

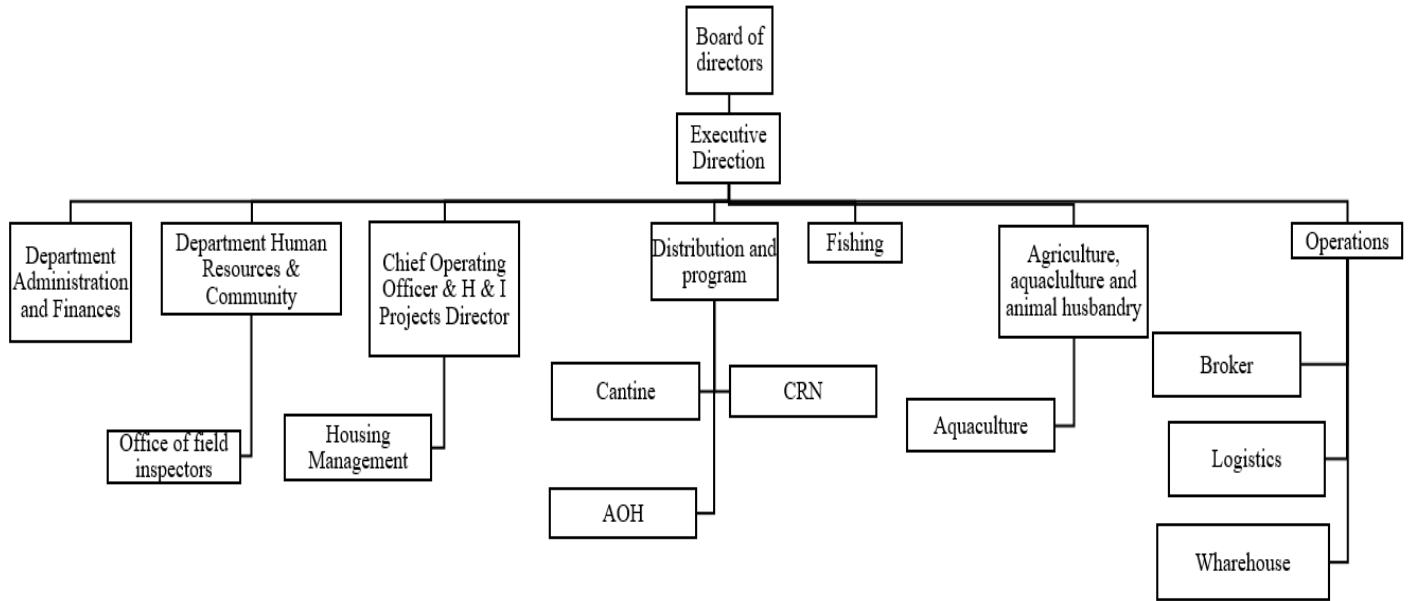
**Description des postes** : Chaque département de Food For The Poor a son propre rôle mais son travail fait évoluer chaque acteur et participe au sein de la chaîne devant réaliser les objectifs de l'organisation.

On retrouve des postes comme les suivants :

- a) Le principal supérieur hiérarchique de chaque département est le directeur du département.
- b) Un Manager: Est en charge des décisions stratégiques liées au département. Il planifie et contrôle les lignes directrices que doit suivre ce sujet en relation avec les autres départements. Il s'assure de motiver toute l'équipe et de créer le cadre de travail propice à la bonne marche des activités et le suivi des procédures de base, du département.
- c) un Reporting Officer : S'occupe de recueillir des données du département aux fins de dresser un rapport au bureau basé en Floride.
- c) Un Coordonnateur : Celui-ci se charge de maîtriser et de contrôler toutes les activités et responsabilités des différents techniciens. Il s'assure de faire la distribution des tâches au sein du département et de coordonner toutes les activités.
- d) Des assistants administratifs qui s'occupent des suivis administratifs, de la planification hebdomadaire et la bonne gestion des ressources.
- e) Les Officiers : Ils sont responsables de faire le suivi avec les bénéficiaires et de faciliter les échanges avec eux. Ce dernier aspect est très important pour l'organisation.
- f) Les stagiaires : Ces derniers sont chargés d'apporter tout le soutien nécessaire aux autres personnels du département. De s'assurer d'être le pont entre les autres départements et le

département des achats, dans le cadre du suivi des activités. Telle est l'une de leur responsabilité de base.

g) les journaliers : Ce sont généralement les manutentionnaires qui travaillent au niveau de l'entrepôt par un contrat journalier



*Structure hiérarchique et fonctionnelle de institution Food for the Poor en Haïti*

#### 4. Description de la méthodologie suivie et appliquée

Tout travail de recherche de quelque nature qu'elle soit, pour être scientifiquement valide, doit pouvoir s'inscrire dans une démarche méthodologique. Ainsi, j'ai effectué un ensemble de travaux d'observation tout au long de la période de stage au sein de chaque département où j'ai été affectée, donc au niveau de l'Institution en général. Tout ceci a été fait dans l'unique but de collecter les informations utiles à la réalisation du travail. Pour ce faire, j'ai procédé à des entretiens semi-structurés et à des échanges avec les principaux acteurs de ladite institution en vue de recueillir toutes les informations pertinentes relatives au travail. J'ai également effectué un diagnostic institutionnel, sans m'interférer aux aspects confidentiels, question de respecter et d'appliquer les principes éthiques. J'ai, enfin, créé un espace de discussions avec les employés pour vérifier et comprendre leur point de vue dans leurs relations avec l'institution sinon le département plus particulièrement auquel ils sont affectés. Tout ceci s'inscrit dans un souci de fournir un travail professionnel répondant aux exigences académiques telles que la probité intellectuelle, l'objectivité, le regard critique, et l'éthique.

Etant donné qu'il était question d'explorer tous les départements de service, il fallait, du coup, rencontrer certains acteurs desquels j'ai pu recueillir certaines informations. Dès le début du stage, à ma présentation j'avais planifié de rencontrer tous les directeurs de département.

Tenant compte de la réalité du milieu de travail en question et des tâches prédéfinies qui m'ont été assignées dans le cadre de ce stage, j'estime que la méthode descriptive est celle qui convient le mieux pour conduire ce travail. Cette méthode postule la production d'un travail sous un angle descriptif, c'est-à-dire de chercher à peindre, soit sous forme de tableau descriptif, soit sous forme de tableau de contenu en vue de fournir des informations précises de la réalité à décrire.

Du coup, une telle approche ne saurait se réduire à un simple exercice d'observations sans signification ni lien. Mais, elle doit poursuivre un but spécifique : l'explication. Ainsi, Alain Robbe-Grillet l'a souligné, avec justesse : « Une explication, quelle qu'elle soit, ne peut être trop face à la présence des choses<sup>22</sup> ».

---

<sup>22</sup> Alain Robbes-Grillet, "Pour un nouveau roman" p. 34.



Cette méthode fait appel à la relation causale. Celle-ci m'aidera, en effet, à comprendre et mieux expliquer ce que nous étudions en mettant en évidence deux caractéristiques spécifiques : la détermination et l'association.

Cela dit, pour ce rapport de stage, j'aurai surtout à porter un regard descriptif sur l'ensemble des activités auxquelles on est impliquée dans la perspective de les expliquer et les comprendre pour pouvoir en construire le sens.

### **Délimitation**

Ce travail ne prétend pas remplacer les travaux déjà effectués autour du comment et des pourquoi du processus de l'aide internationale sur le développement national de ces types d'organisations ou plus précisément de Food For The Poor, mais il se donnera pour tâche de produire une réflexion analytique et critique sur l'organisation et le fonctionnement du milieu professionnel de la FOOD FOR THE POOR tenant compte d'un contexte spécifique et d'un besoin existant. Telle justifie la raison de mon choix en tant que stagiaire dans cette institution.

Il ne cherchera pas à développer une stratégie de réponse immédiate aux besoins, mais s'efforcera de se mettre dans un cadre d'observations, d'échanges, de discussions, tout en accomplissant les tâches assignées dans le cadre du stage. Tout ceci a pour finalité de fournir un produit fini scientifiquement acceptable qu'est mon orienté vers la diplomation.

Il évitera de capitaliser sur les situations sociales, financières, relationnelles au sein de l'organisation. Il évitera également de faire référence aux politiques internes de l'institution ou du milieu de travail, pour ne pas perdre l'objectif du travail. Cela n'empêche quand bien même de chercher à réunir les informations utiles au travail à travers des entretiens, des échanges avec les principaux acteurs en vue de créer des ouvertures utiles à de meilleures compréhensions ce, pour une meilleure production.

## **5. Présentation du déroulement du stage**

### **5.1 Début du stage**

Au cours de ce stage à Food For The Poor basé à Port-au-Prince, j'ai eu l'opportunité de découvrir un secteur dont j'ai entendu parler, mais avec lequel je n'ai eu à faire encore aucune expérience. Elle m'a permis de comprendre de manière globale les difficultés et enjeux, d'une part, qu'un employé pouvait rencontrer dans la réalisation de ses tâches et, d'autre part, la dimension des

interventions au sein des communautés. J'ai eu à passer deux semaines au niveau de chaque département et j'ai aussi effectué des visites sur le terrain avec les Officiers de Développement Communautaires (ODC).

L'Intégration : Dès le départ, j'ai été présentée à tous les départements et l'accueil a été cordial voire convivial. Ensuite j'ai été affectée au staff du département de Distribution et Programme. Avec un accueil chaleureux, toute l'équipe s'est mise à ma disposition, en vue de me faciliter la collecte de toutes les informations nécessaires et utiles à mon apprentissage et mon adaptation au système :

- Prise de connaissances avec les formalités existantes.
- Prise de connaissances avec les documents de procédures internes
- Compréhension des documents administratifs et formes.

Sous la supervision de la Manager Générale du département de la Distribution, j'ai passé deux semaines enrichissantes en termes d'apprentissage. J'ai aussi secondé la responsable des archives dans l'exécution de certaines tâches.

Après ces deux semaines, j'ai été affectée au département des Operations. Sous la supervision du directeur du département et également du Manager, j'ai pris connaissance des modalités de réception et de livraison des produits aux bénéficiaires.

Au cours de ce stage, j'ai passé fidèlement mon temps à observer, participer aux différentes tâches, organiser des entretiens avec les employés et cadres de l'institution, participer à l'entrée des données concernant les transactions financières sur la base des données "Salesforce", participer aux enquêtes de terrain avec les Officiers de Développement Communautaire (ODC)... A mesure que j'apprenais, mes recherches s'approfondissaient. Ce n'est donc qu'à partir du deuxième mois de mon stage que j'ai été véritablement opérationnelle, du fait de ma meilleure maîtrise des opérations.

## **5.2 Apports personnels**

Il y a eu une appréhension au départ qu'on pourrait s'expliquer ainsi : fraîchement sortie de l'université, notre perception de la vie des organisations non gouvernementales ne se limitaient qu'aux connaissances acquises à l'université et de nos recherches personnelles.

En premier lieu, étant revenue tout juste de l'université avec la tête pleine de théories de toutes les Ecoles, la fougue et la rage de mettre en œuvre les connaissances acquises dans les livres, j'ai dû réduire à la baisse mes prétentions et changer du coup mes paradigmes. Cette nouvelle façon de voir m'a permis de relativiser les choses en admettant que le milieu de travail est tout aussi bien le lieu où se produit la première forme de connaissance. Du coup, pour réussir à faire ce dépassement, il m'a fallu mettre de côté les savoirs acquis aux études supérieures (théories) et essayer de développer une attitude d'apprentissage pour m'adapter aux procédures et processus liés au cadre du travail (pratiques).

En second lieu, étant affectée à chaque département, j'avais l'impression que j'allais pouvoir intégrer un département de support comme n'importe quel autre bureau de support dans une institution quelconque. Chacune des sections ne se contentait pas seulement de remplir des tâches de support contribuant à atteindre des objectifs des départements, mais il s'y règne une atmosphère où chacun travaille pour donner le meilleur de lui-même.

Je puis dire enfin, en toute modestie, que ma présence dans cette Institution n'était pas passée inaperçue. J'ai investi tout moi-même dans les différentes tâches qui m'ont été assignées. Etant toujours guidée par le sentiment du travail accompli, j'ai la satisfaction personnelle d'avoir contribué tant soit peu à donner un plus grand rayonnement à cette prestigieuse institution qu'est la Food For the Poor. Mes compétences, ma discipline, mon goût du travail bien fait et du devoir accompli ont été, pendant mon cours passage à la FOOD FOR THE POOR une sorte de valeur ajoutée.

## **5.3 Apports Institutionnels**

En effet, la réalité allait démontrer autrement que tout ne se limite pas à l'exécution des tâches, puisqu'au sein de chaque département, on avait de propres procédures internes, une mission propre et des objectifs spécifiques à atteindre, échelonnés sur tout le long d'un exercice fiscal.

Toutes ces nuances ont été bien vite maîtrisées. Ceci m'a facilité de combler autour de moi le vide nécessaire pouvant permettre d'acquérir de nouvelles connaissances.

Comme apports institutionnels, il était question de m'assurer la réalisation de l'ensemble de tâches fixées aux préalables, question d'apporter une certaine valeur ajoutée aux différentes activités initiées dans chacun des départements. Grace à mon dynamisme et mon esprit d'équipe, j'ai été bien intégrée et encadrer par toute une équipe dynamique et ouverte dans l'accomplissement de mes différentes tâches. Cette équipe m'a aidée à :

- a) Développer mon sens d'observation : Observer veut dire que le chercheur effectue un effort systématique pour enregistrer les faits qu'il voit et entend dans des situations concrètes et reliées à la question centrale. Ainsi, sur les lieux de Food For The Poor, j'ai pu observer jusqu'aux plus fins détails les faits liés aux objectifs de ce travail.
- b) Collecter des données à partir des entretiens et échanges avec des responsables de chaque département en vue de connaître mieux le cadre du travail et l'importance des ressources de ce département.

Car évoluer dans chacun des départements d'une organisation telle que Food For The Poor requiert une certaine crédibilité et honnêteté du personnel, vu les enjeux qui s'y attachent. Ce travail nous a permis de :

- Lier connaissance avec les politiques de l'organisation.
- Connaître et Comprendre les valeurs et le code de conduite de l'institution.
- Appréhender au mieux les enjeux du milieu professionnel.

Cette activité s'inscrit dans le but de mieux comprendre la relation existant entre les organisations et les besoins [de la population] considérés comme leur axe d'intervention. En outre, il nous permet de faire le rapprochement entre les bagages théoriques appris en cours à l'Université et la réalité de la relation du peuple haïtien et l'ONG en question.

#### **5.4 Relations interpersonnelles**

Shepell faisait remarquer ceci : « Les relations interpersonnelles s'entretiennent soit entre trois ou un petit nombre de personnes, soit plus largement à l'intérieur d'un groupe. C'est un sujet d'étude

clé de la psychologie sociale. Ce sujet étudie comment les comportements individuels sont influencés par ceux des autres personnes et s'y opposent ou s'y adaptent<sup>23</sup> (sic) ».

Ceci est d'autant plus vrai que Srouffe & Fleeson (1986), précisent que toute relation interpersonnelle se caractérise par la durée et la cohérence, en ce sens, chaque relation à une structure qui lui est propre. Toutefois, cela exclut – les relations superficielles (mon concierge) – occasionnelles (ma coiffeuse) – imposées par les circonstances (voisinage, collègues de travail, compagnons de voyage ....) dans ce type de relations, les propos sont souvent anodins et sont le plus souvent dictés par des conventions sociales.

Au-delà du fonctionnement de l'entreprise, j'ai pu ressentir au cours de mon passage, que les relations entre les employés ne se limitent pas à une relation professionnelle. Bon nombre d'entre eux partagent un lien qui fait régner une atmosphère de famille. Pour citer l'une des responsables des Ressources Humaines, le bureau de Food For The Poor se veut être une grande famille unie par le travail aidant les plus vulnérables. L'ambiance de travail n'est pas stressant et a tendance à être plutôt plaisante et détendue.

En effet, l'atmosphère au sein de la société était très sereine. J'ai ainsi constaté que la hiérarchie des fonctions de la Food For The Poor était respectée dans les rapports entre les employés, favorisant par là une unité parfaite et un parfait modèle du savoir-agir ensemble.

A titre d'exemple, chaque dernier vendredi du mois, lors de la réunion du mois, on chante et mange avec les fêtés dans une atmosphère assez conviviale. En plus, j'ai pu remarquer que l'organisation du travail au sein du département permet des échanges qui peuvent aller au-delà d'un cadre professionnel, le cas des inspecteurs prenant des décisions communes à la fois humaines et professionnelles.

## **5.5 Obstacles rencontrés**

Ce stage s'est déroulé au moment où le pays traverse une crise politique et sociale comme jamais vue et vécue auparavant. L'insécurité bat son plein. Il y a des protestations contre le pouvoir en place et pendant plusieurs jours, les rues ont été occupées par des manifestants qui, quelques fois,

---

<sup>23</sup> © Shepell•fgi, Relations interpersonnelles au travail, p. 72, s.éd., 2007.

protestaient de manière violente. Des fois, il faut laisser en hâte le bureau à cause de ces protestations dans les rues qui tournaient au vinaigre.

En outre, je n'ai malheureusement pas eu quelqu'un qui s'occupait de façon spécifique de mon encadrement et accompagnement académique auprès de l'institution pour mieux m'orienter dans la rédaction de mon travail. Toutefois, j'ai bénéficié du soutien et de la générosité du Vice-Doyen académique de l'INAGHEI qui ne s'est pas fait prier quand j'ai sollicité son aide.

## **5.6 Fin du stage**

La fin du stage a été couronnée par des visites de terrain avec les ODC, principalement dans la localité de Kokoye à Ganthier. C'est une zone habitée par des gens très vulnérables. J'ai pu être en contact direct avec les bénéficiaires, des gens très vulnérables. Pour s'en faire une idée voici quelques remarques que j'ai pu relever : ils peuvent à peine trouver à manger une fois par jour, ils consomment les eaux des canaux, ils accomplissent leurs besoins physiologiques en plein air et à même le sol, leurs maisons majoritairement sont faites de bois enduis de boue (pas d'électricité, pas de commodité, ...). J'ai observé un taux élevé de natalité dû peut-être au chômage et l'absence d'activités socioéconomiques.

Enfin, j'ai pu me rendre compte que les ODC sont ceux qui côtoient le plus la dure réalité des nécessiteux dont l'organisation s'occupe. Comme conclusion personnelle, je finis par me rendre compte que le développement endogène du pays passe de façon incontournable par le développement local d'abord. Mon stage a très bien commencé et heureusement s'est bien terminé à ma satisfaction personnelle et à celle de la Food For the Poor. Je résume ma satisfaction dans cette seule pensée : « Tout est bien qui finit bien ». Voyons maintenant l'impact de l'assistance accordée aux bénéficiaires.

## **6. Impact sur les cas de communautés**

Pour mesurer l'impact sur les cas de communautés choisies, je dois mettre en avant les paramètres, les méthodes d'intervention et les résultats. A préciser qu'avant, au sein de Food For The Poor, on parlait d'assistance sociale. Avec l'arrivée de l'actuel Directeur exécutif, Mgr Ogé BEAUVOIR, on parle maintenant de développement communautaire. Cette assistance consistait en un

programme de construction de maisons dans les localités, des forages de puits et des séances de sensibilisation. A l'heure actuelle, Food For The Poor, applique un programme d'autonomisation en ce sens, il s'agit de donner aux gens la possibilité de générer leurs propres revenus de manière à pouvoir subvenir à leurs besoins primaires. Les paramètres sont de types sociaux et économiques.

Ils sont mesurés à partir des indicateurs suivants :

- Logements décents : La définition de politiques et de programmes de logement à l'intention des populations à bas revenu constitue un défi de taille pour les responsables de la planification du Tiers monde, qui doivent tenir compte de la rareté des ressources publiques et privées. L'idée que les gouvernements devraient construire à coup de subventions des logements de bonne qualité, relativement grands et coûteux appartient au passé, même si la pratique persiste de façon isolée.

Avec l'intervention de Food For The Poor, grâce au passage de maisons faites de bois enduis de boue en maison en béton et tôles respectant les normes de la construction équipée de toilettes modernes, de réservoir d'eau de cuisines et de deux chambres indépendantes, les bénéficiaires peuvent bénéficier d'un environnement de vie plus sain leur permettant de vivre dignement dans des conditions humaines favorables.

- Eau potable et assainissement : Haïti fait face à des défis considérables dans ce secteur, notamment l'accès au service public est très bas, sa qualité est douteuse et les institutions publiques restent très faibles malgré l'aide externe et la volonté déclarée du gouvernement de renforcer les institutions du secteur. Les ONG jouent y un rôle important, surtout en milieu rural et dans les quartiers défavorisés. La plupart d'entre elles ne sont pas spécialisées dans l'eau potable et l'assainissement, mais interviennent dans plusieurs secteurs dans des localités spécifiques avec une approche de développement communautaire. Le cas de Food For The Poor qui construit des blocs sanitaires pour les écoles et fait des installations pour la filtration de l'eau permettant ainsi aux bénéficiaires d'avoir accès à l'eau potable.
- Activités génératrices de revenus : Ce sont de petites activités économiques au profit des couches sociales très défavorisées, ne nécessitant pas un grand apport financier, mais rapportant des gains qui permettent la prise en charge des besoins biologiques et sociaux de la famille. Les institutions financières traditionnelles n'étant pas accessibles aux plus

démunis. Food For The Poor intervient grâce aux projets de villages de pêches du département *Fishing*, grâce aussi à la vente des œufs, aux projets les poulaillers, l'élevage de bovins, d'alevins, de caprins et de porcins du département *d'Agriculture Aquaculture and Animal Husbandry*, les bénéficiaires peuvent rentrer leurs propres fonds après les interventions de Food For The Poor.

- Conditions d'apprentissage : La théorie des "conditions of learning" ou en français les conditions d'apprentissage fut publiée pour la première fois par Robert Gagné (1974). Les théories de Gagné ont par la suite évolué pour y inclure des théories cognitivistes, comme par exemple le modèle du traitement de l'information. En effet, selon Gagné, certain nombre de processus internes sont influencés par une multitude d'événements externes. Le fait de pouvoir organiser et aménager des conditions externes pour activer et soutenir les processus internes d'apprentissage constitue ce qu'on appelle l'"instruction"<sup>24</sup>. En ce sens, Food For The Poor construit des écoles dans ses projets de villages intègres créant ainsi un environnement propice à l'apprentissage. Avant tous les élèves se réunissaient dans un seul espace, souvent une église que les fidèles acceptent de partager l'horaire de fonctionnement en heures de services religieux et heures de classe. Il y a cette transformation de ce grand espace avec toutes les classes confondues à une école de plusieurs salles, une cour de récréation pour que les élèves puissent se divertir, qui joue un grand rôle dans la vie éducative des enfants de la communauté.
- Accès à l'énergie: Le secteur de l'énergie fait souvent appel à des ressources épuisables : les 3/4 de l'énergie consommée dans le monde appartiennent aux ressources dites non renouvelables<sup>25</sup>. En Haïti, il est très capitalistique et souvent organisé autour de monopoles du secteur privé et partiellement de l'Etat haïtien, pour ce qui est du transport et de la distribution de certains fluides (gaz, électricité notamment). C'est en outre une activité génératrice de grandes dettes pour l'Etat en Haïti. En ce qui a trait à l'énergie, Food For The Poor ne distribue que des kits solaires dans des communautés qui avant n'avait aucun éclairage une fois la nuit tombée et pas les moyens de recharger les outils de communication comme le téléphone par exemple.

---

<sup>24</sup> GAGNÉ, R., *Essentials of learning for instruction*, Hinsdale, 1974.

<sup>25</sup> AMIC E. *L'ampère et le fléau* dans la Revue de l'Énergie n° 526, 2001, p. 221-236



- Promotion d'activités socioculturelles : Selon Henry Ingeberg (1975), l'animation socioculturelle s'inscrit toujours dans l'évolution sociale. Qu'une société progresse à toute allure ou à pas mesurés, que son développement privilégie la dimension matérielle ou immatérielle, que ses membres vivent dans la misère ou dans l'abondance, qu'elle soit très homogène et normalisée ou présente au contraire des modes de vie, d'habitat, d'entraide et de mobilité éclatés ou hautement différenciés, tout cela détermine très largement la forme que prendra les activités socioculturelles<sup>26</sup>. Grâce au centre communautaire que Food For The Poor construit dans le cadre des villages intégrés, les habitants bénéficiaires peuvent faire usage de l'espace pour organiser des rencontres autant que des activités de loisirs. L'accès aux loisirs étant un élément important lorsqu'on parle de développement.
- Apprentissage professionnel et autonomisation : Un apprentissage en autonomie est un mode de formation dans lequel des ressources (au sens large, humaines et matérielles) sont mises à disposition de l'apprenant, qui doit s'organiser lui-même pour les mobiliser. Il y a donc un transfert de responsabilité - d'où le terme d'autonomisation - depuis l'enseignant vers l'apprenant. La seule obligation incontournable de l'apprenant est la réussite aux épreuves servant à accréditer la formation<sup>27</sup>.

A Food For The Poor, l'exemple probant est celui du Village de Noailles où des jeunes ayant des talents en sculpture de fer partagent leur connaissance avec les plus jeunes afin de pouvoir exposer dans des foires d'artisanat, vendre leurs œuvres et subvenir à leurs besoins avec les revenus.

- Bonne base pour une autogestion : Dans sa définition classique à travers Wikipédia, l'autogestion est le fait, pour un groupe d'individus ou une structure considérée, de prendre les décisions concernant ce groupe ou cette structure par l'ensemble des personnes membres du groupe ou de la structure considérée. Food For The Poor promeut ce leadership dans toutes les communautés cibles et particulièrement, à Kokoye et à Despuzeau grâce au comité de leadership et au comité de gestion, le sentiment d'appartenance à la communauté s'aiguise.

---

<sup>26</sup> Henry Ingeberg, brochure de l'Unesco « L'animation socioculturelle omniprésente et introuvable », 1975.

<sup>27</sup> [https://stph.scenari-community.org/cp02/num.prs/co/enseignement\\_5.html?mode=html](https://stph.scenari-community.org/cp02/num.prs/co/enseignement_5.html?mode=html)

**Tableau 1:Tableau résumant la gestion des projets de développement communautaire**

	Comité de gestion	Comité de leadership
Composition	Composé des membres du comité ayant produit la demande d'intervention pour le projet en question	Composé par un représentant de la Mairie, des Eglises, du secteur du Vaudou, des Organisations de femmes, de la Protection civile et du secteur de la Santé
Rôle	Ne s'occupe pas de la gestion financière mais de préférence s'assure du stockage des matériels, de leur supervision et leur sécurité, veille à la participation des bénéficiaires aux travaux de réalisation des projets (fourniture de l'eau) Veille à la participation communautaire	Supervise le comité de gestion Veille à ce qu'il n'y ait pas de discrimination ni de parti pris ni de disparité dans la jouissance du projet Joue un rôle d'arbitre en cas d'éventuels conflits Alerte les responsables de Food For The Poor en cas de fraude N'entretient pas de rapport d'ordre financier avec Food For The Poor.
Résultats	Bon déroulement des travaux d'exécution du projet en vue des retombées positives Bonne gestion des ressources communautaires en impliquant la main d'œuvre locale.	Atteinte des objectifs fixés par la Food The Poor au niveau de la communauté

## Les méthodes d'intervention

Le tableau ci-dessous illustre les méthodes d'intervention selon les axes de demande :

† Wòl diferan patnè pwojè a  
 Etap pwojè yo- Pwojè a gen 4 etap, kote chak etap gen enpòtan pa yo.  
 Wòl patnè yo- Nan pwojè nou gen diferan patnè ki jwe diferan wòl. Chak moun gen wòl pa yo nan dewoulman aktivite pwojè a pou avansman travay yo. Si prensip yo pa respekte, nou ka pèdan yon jan ou yon lòt.

ETAP WÒL	Envestigasyon		Finans man	Entèvasyon	Finisyon
	Ankèt	Pwopozisyon			
Òganizasyon	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prezante lèt demand ak tout detay, dokiman enpòtan (wè seksyon <b>Kondisyon</b> an)</li> <li>Kòmanse seleksyone benefisyè ki plis nan bezwen (wè seksyon <b>Pwofil Benefisyè a</b>)</li> <li>Bay tout enfòmasyon ki enpòtan pou pwojè a.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prezante bezwen kominote a</li> <li>Pran nòt sou tout enfòmasyon ak kondisyon pou pèmèt pwojè a mache</li> <li>Swiv tout endikasyon kòdonatè a</li> <li>Akeyi kòdonatè ak anplwaye FFP pandan vizit yo.</li> <li>Rampli fòm "Renseignement des bénéficiaires" kòdonatè a asinon travayè sosyal la ba nou</li> <li>Patisipe nan kolèk enfòmasyon sou kominote a</li> <li>Pale avèk benefisyè yo pou asire yo konprann epi dakò pwojè a</li> </ul>	Tann repous pwopozisyon an	<ul style="list-style-type: none"> <li>Òganize yon kote pou mete materyo yo an sekirite pandan reyalizasyon pwojè a. (si yon atik manke, se òganizasyon an ki ap remèt li)</li> <li>Asiste kòdonatè a, kontraktè a, ak benefisyè a nan travay yo.</li> <li>Toujou fè reyinyon avèk kominote a pou pataje avèk FFP reyaksyon benefisyè yo sou pwojè a epi tabli kominikasyon ant FFP ak benefisyè yo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asire nou don an byen itilize pou enterè benefisyè a ak kominote an</li> <li>Preparasyon inogirasyon ak kominote a</li> <li>Enstale yon sistèm swivi avèk yon plan pou kontinye jere pwojè a.</li> </ul>
Kominote	<ul style="list-style-type: none"> <li>Akseptè patisipe nan pwojè antan y ap bay tout dokiman legal yo mande yo.</li> <li>Akseptè patisipe nan tout aktivite pwojè a kit se distribisyon oswa kolaborasyon nan travay yo.</li> <li>Akseptè bay bon jan akèy pou vizit FFP yo, ak patisipe nan keksyon yo pwal poze yo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pran nòt sou kondisyon yo dwe swiv pou pèmèt pwojè a mache</li> <li>Pran angajman pou patisipe nan pwojè a</li> <li>Fè foto lè kòdonatè a vini pou dokiman tè pwopozisyon an, nan respè ak diyite.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Patisipe nan aktivite pwojè a: fouye fondasyon, pote dlo, travay avèk kontraktè ak kòdonatè</li> <li>Swiv enstriksyon pou pwojè a fèt kòm sa dwa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fè foto avèk kay la pou voye bay donatè yo.</li> <li>Asire w don an byen itilize</li> <li>Patisipe nan inogirasyon</li> </ul>

Source: Archives du bureau des ODC de Food For The Poor (*Gid pratik benefisyè projè FOOD FOR THE POOR*)

## 7. Les résultats en rapport avec laquelle observation du protocole et l'expérience vécue

### 7.1 Attentes personnelles

L'articulation des différents départements m'a permis de mieux cerner l'importance de la notion d'organisation du travail au sein d'une institution déterminée à atteindre ses objectifs et à rester fidèle à sa vision.

En termes d'attente : m'être assurée que les tâches soumises ont été accomplies, avoir le cadre et les soutiens nécessaires à l'accomplissement des buts de mon stage. Etre en mesure d'utiliser toutes mes attitudes et aptitudes pour atteindre des objectifs de l'organisation en rapport avec le stage. Enfin, être capable de réunir assez d'informations utiles à l'élaboration du rapport de stage. Et aussi, à pouvoir produire un travail de recherche qui puisse être utile à la communauté universitaire et au pays.

**Compétences Acquis** : Considérant l'ampleur d'un tel stage et des opportunités offertes, il m'a permis d'acquérir et de développer un ensemble de compétences sous divers angles et dans divers domaines. Je peux les regrouper en divers plans.

a) Sur le plan scientifique/académique : Il m'a permis de développer mon sens d'observation au niveau du système, en effectuant un rapprochement entre certaines notions apprises à l'université et ce qui se fait dans la réalité. Sur ce point, on fait particulièrement référence au cours de "théories des organisations".

Ce stage a été également pour moi l'occasion de comprendre au mieux la vie des plus vulnérables en Haïti dans leurs relations avec les ONG évoluant sur le territoire haïtien. Nombreuses sont les entreprises haïtiennes faisant affaires avec ces organisations, dont les chiffres d'affaires dépendent des services et/ou produits offerts ou vendus.

Par ailleurs, en observant la structure interne de la Food For The Poor, tenant compte de son mode de fonctionnement, elle m'a permis d'appuyer sur la réflexion développée par Henry Mintzberg concernant les cinq éléments de base de l'organisation. Ce paradigme stipule que dans le cadre de la division du travail et d'une meilleure amélioration de la performance, les organisations sont

structurées en cinq (5) grandes parties : Le Sommet Stratégique – La Technostructure – Les Fonctions de support Logistique - La ligne Hiérarchique – Le Centre Opérationnel.

Considérant l'organigramme présenté précédemment dans ce document, on peut comprendre le point de vue de l'auteur sur cet aspect et en faire un sujet de recherche afin de comprendre le pourquoi de ce choix de structure pour une organisation évoluant en Haïti.

- c) Sur le plan personnel : Etant favorablement équipée d'outils de travail (ordinateurs, base de données, informations, logiciels de bureau) et de bénéficier d'un cadre de travail favorable, cela m'a permis d'acquérir et de développer des connaissances en :
- Création, gestion et traitement de bases de données avec Salesforce ;
  - Correspondance et suivis administratifs ;
  - Techniques et méthodes d'approvisionnement de biens et services ;
  - Maîtrise de nouvelles techniques de classification de dossiers et d'archivage ;
  - Meilleure capacité à travailler en équipe et faire face aux situations de risques ;
  - Meilleure capacité à solutionner les situations de crises en suivis administratifs.

## 7.2 Attentes institutionnelles

Pour parler d'attentes de l'institution, il faut d'abord jeter un coup d'œil sur sa structure par une présentation de chaque département. Il y a sept (7) grands départements autour desquels les programmes et projets sont mis en exécution. Sous la supervision d'un directeur, puis d'un manager, on peut trouver diverses sections au sein d'un département.

### ➤ Le département des **Ressources Humaines**

Le département des ressources humaines s'occupe principalement du recrutement des personnels, des transferts et des promotions. C'est également lui qui gère les congés des employés et des contrats avec les journaliers (les manutentionnaires). Le bureau des Officiers de Développement Communautaire (ODC) est une section placée sous la tutelle du département des ressources humaines.

### ➤ Le département **Fishing**

Ce département s'occupe de projets avec les pêcheurs dans les villages de pêches sur le territoire. Les activités de pêche rentrent encore dans la logique de favoriser l'autonomisation de la communauté en pourvoyant aux bénéficiaires des moyens de gagner leurs propres revenus, de se nourrir et de satisfaire leurs besoins. Lorsque les associations de pêcheurs fonctionnent bien et progresse avec les activités, on octroie d'autres avantages en forme d'accompagnement aux plus vulnérables.

➤ Le département d'Administration et Finances

Ce département s'occupe principalement dans la gestion financière de l'institution. Comptables, administrateurs et gestionnaires mettent leurs compétences en commun pour gérer et administrer avec la plus nette transparence les transactions financières. Régulièrement, la Floride envoie des firmes d'audit nationales ou internationales.

➤ Le département d'Agriculture, d'Aquaculture et d'Animal Husbandry

Ce département s'occupe principalement de projets en plantation, en apiculture, en production de poissons. Sur la ferme agricole à Santo 17 s'opèrent des activités de plantation et d'expérimentation. Ces activités permettent d'améliorer le secteur agricole à travers le pays en utilisant des stratégies plus économiques (susceptibles d'augmenter les rendements et de réduire les dépenses). L'institution à travers ce département contribue également au renforcement du système d'élevage avec la mise en place de plusieurs poulaillers, la distribution de bovins, caprins, porcins dans des zones reculées à travers le pays.

➤ Le département d'Infrastructure et de **logement**

Ce département s'occupe du logement et de l'infrastructure dans les zones les plus vulnérables. Les activités principales au sein de ce département consistent surtout en la construction de maisons type FOOD FOR THE POOR<sup>28</sup> et d'écoles et également de villages intégrés<sup>29</sup>, la rénovation de clinique et d'hôpitaux, des forages de puits et de kits d'énergie solaire pour pomper l'eau, la filtration de l'eau, la distribution d'animaux et de plantules.

---

<sup>28</sup> Maisons à deux pièces comprises d'un bloc sanitaire, une chambre, une salle à manger et une galerie

<sup>29</sup> Comprenant environs une centaine de maison, une école, un centre communautaire, des puits

Avec en moyenne une cinquantaine de maisons à construire par mois, ce département œuvre dans tous les dix départements du pays. Les bénéficiaires peuvent profiter de la générosité des donateurs soit à travers le *General Housing*<sup>30</sup> ou les projets spécifiques de construction ou d'innovation.

➤ Le département de **Distribution et Programmes**

Ce département est divisé en deux sections : la section de distribution dont l'activité principale est de desservir les bénéficiaires qui sont principalement des écoles, des institutions de santé, des orphelinats et quelques associations. Après la détermination de l'effectif des bénéficiaires à servir, une ration alimentaire de 8 sacs de riz et 2 sacs de pois (qui peut varier) est donnée chaque 2 mois aux bénéficiaires réguliers. Une assistance ponctuelle peut être aussi accordée en fonction de la disponibilité de produits. D'autres articles peuvent accompagner cette ration. La planification des rations se fait chaque mois selon la quantité de demandes par rapport à la quantité disponible.

Il y a onze CRD (Centre Régionaux de Distribution) au niveau des dix départements du pays qui sous la supervision de ce département et qui doivent eux-mêmes aussi desservir des bénéficiaires. Tantôt à Fort-Liberté, Hinche, Balan, Croix des Bouquets, Nippes, Cayes, Jacmel, Jérémie, Port-de-Paix, Baie-de-Henne.

La section Programme qui comprend 3 programmes : la cantine, AOH (Angels Of Hope) et le CRN (Centre de Récupération Nutritionnelle), avec une manager à la tête de chacun. Le programme de la cantine donne un plat chaud à environ 800 bénéficiaires par jour, également à des hôpitaux et les écoles qui viennent eux-mêmes chercher les cantines avec leurs propres transports, un plat à tous ceux qui viennent se soigner au CRN et un plat à tous les employés. En tout, 7000 à 8000 plats sont distribués par jour sauf les samedis et les jours de congé 6500 plats. Pour le mois de janvier 144 562 plats ont été distribués.

Le département des **Operations**

Ce département a trois grandes sections :

- Section de la douane qui s'occupe du mouvement des containers et des colis, des formalités entre la Floride et la douane haïtienne et des processus avec le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF) et la Direction Générale de la Douane (DGB).

---

<sup>30</sup> Fonds disponibles pour la construction de maison

- La section de l'Entrepôt (le *Warehouse*) : après le travail de la douane, cette section s'occupe de débarquer les containers, de stocker leurs contenus puis de rédiger un rapport sur ce qui rentre pour que le département de la Distribution voie ce qui est disponible. Un rapport de réception doit être aussi envoyé au bureau de la Floride qui fait état de la réception des containers avec des photos à l'appui. Il y a une sous-section, la Data Entry qui s'occupe de la rentrée des données sur le système de Food For The Poor.
- La section des Logistiques qui s'occupe de la flotte des véhicules de Food For The Poor et de leur maintenance. Cette section s'occupe principalement de la réception des containers et de la livraison des produits aux bénéficiaires.

Comme il a été vu plus haut, ces sept (7) départements structurent le bureau central de Food For The Poor en Haïti. Aussi, et au travers de l'analyse qui a pu être faite, il apparaît indéniable que tous ces services interviennent à un moment ou à un autre de la prise de décision.

### **7.3. Les tâches**

Le management scientifique se développe dès le début du 20ème siècle aux Etats-Unis d'abord puis en Grande-Bretagne. Il s'agit de la dimension scientifique de l'approche qui réside dans le fait de considérer nécessaire une étude systématique et analytique du travail et des processus de production. En 1911, Frederick Winslow Taylor publie *Principles of Scientific Management* qui est une approche du management nouvelle à cette époque et qui propose une utilisation la plus rationnelle possible des moyens alloués à la production. L'ingénieur de la Bethlehem Steel Corporation y présente les principes de ce qu'en France, l'organisation scientifique du travail, désignera plusieurs décennies plus tard. Plusieurs principes clés de l'approche y sont détaillés : l'étude scientifique des processus de production nécessitant notamment la décomposition minutieuse du travail en unités élémentaires et conduisant à la constitution de lois et d'un corpus théorique sur le travail. D'où selon Frédéric Winslow Taylor, dans son ouvrage, les tâches sont les éléments les plus importants dans une entreprise. C'est surtout cette partie sur laquelle est construit le déroulement de mon stage.

Comme premières tâches, j'ai eu à assister au traitement de rapport au sein du département de la distribution. Cela a consisté en un processus où il fallait réviser le rapport du mois en faisant une comparaison avec la fiche des produits sur le système avec ce qui est rapportée. Après, il faut faire



valider cette révision par le coordonnateur qui, lui-même, doit le soumettre au bureau de la Floride ou du Canada.

J'ai assisté à la préparation des fiches avec une agente administrative du département de la Distribution. J'ai également contribué à la réception des lettres de demande en aides alimentaires, des lettres de réquisition et j'ai passé des appels aux bénéficiaires qui tardaient à venir récupérer leurs fiches pour prendre leur ration du mois.

J'ai aussi aidé au classement des dossiers avec la responsable des archives.

Au département des Operations : j'ai contribué au processus de réception et de livraison avec le manager de l'entrepôt, puis les contrôleurs de réception et de livraison. J'ai aidé à l'enregistrement des produits sur les fiches de réception et de livraison, à la rentrée de données dans les fiches de chaque produit, puis j'ai participé à la supervision à la livraison de produits.

Au département d'Agriculture, Aquaculture et Animal Husbandry, j'ai participé à la rentrée des données sur les demandes et les dépenses effectuées sur Salesforce, à la classification des dossiers et j'ai également participé aux échanges d'e-mail avec le bureau de la Floride sur les éclaircissements à donner sur les rapports. J'ai pu travailler sur un projet à Carreau-Daty avec les différents contrats et activités concernant ce projet qui doivent être enregistrés sur le système.

## **8. Les modalités d'évaluation et d'auto-évaluation**

En tant que stagiaire, j'estime que je ne suis pas la personne la mieux indiquée pour dire si oui mon stage a très bien réussi et à quel pourcentage je l'ai réussi. Toutefois, je puis dire que j'ai eu à côtoyer des cadres de très haut niveau qui connaissent bien le milieu du travail et qui m'ont permis de travailler et d'observer dans des conditions optimales.

À cela, l'évaluation des activités auxquelles j'ai participé et mes réalisations peuvent être vues sous deux(2) angles :

- Evaluation des activités et Réalisations pour chaque département
- Evaluation des activités et Réalisations pour le rapport.

Ces évaluations, durant mon stage, ont été faites soit par le directeur de département et/ou par un manager. J'ai rédigé un formulaire d'évaluation<sup>31</sup> qu'ils doivent remplir, mentionnant les tâches

---

<sup>31</sup> Voir en annexe 2

effectuées et devant sanctionner ma performance par une mention (mal, assez-bien, très bien, Excellent) pour : mon penchant à l'apprentissage, mon assiduité, mon niveau de professionnalisme, ma ponctualité et mon attitude de respect et de courtoisie envers les employés. J'ai aussi laissé un espace où l'évaluateur peut faire des commentaires personnels. L'évaluateur doit aussi me donner une mention globale sur mon passage.

## 9. Commentaires personnels et conclusion

### 9.1 Observations et constat

Il y a beaucoup de demandes et de sollicitations d'aides de la part des gens nécessiteux. On arrive même à se demander ce qui peut bien motiver les gens qui constituent, sur le plan économique, la catégorie la plus vulnérable de la société. Dans les lettres de demandes, on fait mention de beaucoup d'activités de nature caritative. Il y a une affluence d'associations enregistrées en Haïti, elles ne s'unissent pas pour réaliser des activités mais font toutes des demandes particulières. Ces demandes peuvent aller jusqu'à une quarantaine par jour seulement pour le département de l'Ouest dépassant de loin tous les CRD réunis.

Il y a aussi les tensions venant de la gestion dans les villages, la complexité des relations entre les leaders et les bénéficiaires le plus souvent provoquée par des frustrations, le chômage et la misère qui sévit. Les gangs se multiplient et les jeunes sont aux abois.

Mon passage au programme de cantine a été l'expérience la plus touchante. J'ai pu observer, en vrai, les conséquences du mauvais fonctionnement de l'Etat haïtien sur la vie des plus vulnérables. Le secteur privé se sent toujours attaqué par les aides, car les produits ne viennent pas d'eux et par conséquent, se plaint de la présence d'ONG comme la Food For The Poor. Ce qui amène à notre éternel refrain « en Haïti, le malheur des uns fait le bonheur des autres ». Pourtant la Manager de la cantine raconte que malgré la nourriture qu'on donne, certaines écoles peinent à trouver les moyens pour la cuisson. Un directeur d'école a même confié qu'il demandait à chaque élève d'apporter un morceau de bois en venant à l'école, car ils n'ont pas les moyens pour s'acheter du charbon, voire d'avoir accès à des fours...

Cette expérience a été très humaine pour moi, dans le sens de prendre contact avec ces réalités que l'on a tendance à ignorer. Le pays n'est pas ce qu'on voit à travers les médias mais ce que l'on vit, m'a confié la Manager de la Cantine.

L'Etat haïtien développe en partenariat avec Food For The Poor notamment via le programme d'aide alimentaire de la République de Taïwan. Ce partenariat s'articule autour d'un programme consistant à transporter des cargaisons de riz. De plus, Food For The Poor grâce à son statut bénéficie de la franchise douanière.

Il y a des enfants souffrant de malnutrition aigüe et sévère. Alors que bon nombre d'élèves provenant d'écoles privées (j'en faisais partie) étudient que ces cas sont très présents en Afrique, ignorant que Port-au-Prince même regorge de ces cas. J'ai remarqué au CRN, que l'aide du centre est d'une importance capitale pour ces enfants et ces femmes enceintes bénéficiaires du programme.

Defis et opportunités : Tenant compte des observations faites et des informations recueillies à l'interne, il nous est permis d'étaler certains défis auxquels fait face l'organisation. Et aussi de mettre en avance certaines opportunités à saisir.

Parmi les nombreux défis auxquels fait face la Food For The Poor en Haïti, je peux en citer quelques-uns :

- Le contexte d'insécurité actuel en Haïti si l'on tient compte des déplacements vers la douane et des déplacements pour les livraisons.  
L'impact de l'insécurité sur le fonctionnement de Food For The Poor en paralysant certaines visites de terrain, la livraison des articles et rend plus difficiles les opérations.
- Les Inégalités anciennes et persistantes dans le pays, ce qui continue de compromettre la stabilité et le développement à long terme créant ainsi une sorte de dépendance de l'aide de Food For The Poor.
- L'instabilité politique, sans oublier l'impasse politique actuelle avec les situations de « *lock* »<sup>32</sup> répétitifs.
- Le coût élevé des affaires en Haïti et le taux d'inflation qui ne fait qu'augmenter.
- Perception négative du pays auprès des autres pays du globe augmentant la réticence des donateurs.
- Problème de fonctionnement du ministère de tutelle avec l'absence de gouvernement pendant plus d'un trimestre.
- Baisse des financements des bailleurs qui commence déjà à réduire les opérations sur Haïti et ce, pour cause d'instabilité.
- Problèmes de gouvernance (leadership, décentralisation, politiques publiques non axées sur les manques d'accès aux services de base, etc.). Cet aspect peut être vu comme

---

<sup>32</sup> Le pays en situation Lock désigne le blocage total du fonctionnement de toutes les institutions existant dans le pays et aussi l'absence de transport entraînant une paralysie totale du pays.

opportunité, dans la mesure où plus la situation est précaire en Haïti, plus il y aura la nécessité de la présence d'ONG comme Food For The Poor.

- Les divers risques de catastrophes cycliques. Ces situations rendent la situation difficile pour le pays, mais elles permettent à certaines ONG de conforter dans le milieu en vue de porter les soutiens nécessaires en cas où.

Compétition moins rude entre les ONG évoluant sur le territoire, tenant compte des restrictions de fonctionnement faites à certaines d'entre elles.

## 9.2 Conclusion

En guise de conclusion, l'expression la plus éloquente de ce moment passé à Food For The Poor est le sentiment de satisfaction que j'ai eu à côtoyer des professionnels de haut rang qui ont su imprimer en moi le goût et la motivation d'intégrer le monde du travail. L'Institution Food For The Poor, dans son organisation générale, offre ce modèle de gestion, d'administration et de gouvernance dont n'importe quelle entreprise peut s'inspirer. Elle met en place une structure de fonctionnement d'une telle régularité qu'il m'était facile non seulement de m'y adapter, mais encore d'en maîtriser tous les interstices. Le goût dans ce jugement est important car il gouverne les actions des hommes qui cherchent le plaisir, alors que la raison ne nous fait pas agir.

Il faut donc réfléchir sur le goût et sur l'accord des goûts entre les individus, chercher une norme du goût pour que les hommes puissent vivre ensemble. C'est dans cette perspective que Kant va s'intéresser au jugement de goût. Il aborde l'esthétique sous l'angle du jugement de goût. Certains jugements sont porteurs d'une connaissance, c'est-à-dire qu'ils permettent de former un concept d'un objet, une synthèse de ses déterminations. Un concept, c'est en effet une synthèse de déterminations qui constituent l'objet pour nous.

C'est en ce sens que, semaine après semaine, les résultats en rapport aux impacts sur les communautés de Kokoye et de Despuzeau sont diffusés à tous les employés, de manière à ce qu'ils soient impliqués davantage dans les résultats de l'entreprise, sachant que le but est que chaque semaine on puisse programmer un maximum d'actions devant conduire aux objectifs fixés.<sup>33</sup>

La circulation de l'information est ainsi un des points forts que j'ai retenu de cette société, tant au niveau du travail collaboratif, que dans l'implication de tous pour son bon fonctionnement.

Mon stage à Food For The Poor a été très instructif. Au cours de ces trois mois, j'ai ainsi pu observer le fonctionnement de toute une équipe formant un bloc monolithique. Au-delà, de l'activité de chacun des différents services, j'ai pu apprendre comment s'articulent les différents départements d'une telle entreprise.

---

<sup>33</sup> Voir annexe 3 et 4

Par ailleurs, les relations humaines entre les différents employés de la société, indépendamment de l'activité exercée par chacun d'eux, m'a beaucoup appris sur le comportement de travail et comment se comporter en toute circonstance. Au travers de cette convivialité, j'ai compris que l'activité d'une société est plus performante dans une atmosphère chaleureuse et bienveillante.

En revanche, il semble intéressant de mettre en évidence les questions actuelles qui se posent sur l'avenir des ONG en Haïti, de savoir comment les acteurs économiques vont faire pour répondre aux besoins urgents des plus vulnérables. Au centre de cette problématique se trouve naturellement le problème de manque d'accès aux services sociaux de base. En effet, mon stage a été très bénéfique à cet égard : il m'a permis d'arriver à un tel niveau de conscience de la situation de vulnérabilité dans laquelle vit la majorité des gens de la population haïtienne. Garantir les droits primaires d'une population devrait être l'impérieuse obligation de tout Etat respectueux des vertus élémentaires de la démocratie.

L'intérêt porté à la question de la performance n'a pas cessé de préoccuper les économistes, les théoriciens des organisations, les analystes financiers ainsi que les praticiens et cabinets de conseils. Depuis les années 80, Lewin et Minton (1986) ont souligné que la diversité des recherches qui ont été menées dans le domaine de l'efficacité organisationnelle atteste de l'évolution des théories, des définitions et des mesures de la performance.

Toutefois, quand l'Etat haïtien répond en abonné absent, quand il fait preuve d'incapacité de répondre à ses obligations, il faut se tourner vers un substitut.

Pour me résumer, on peut dire que l'approche du développement communautaire ou local repose sur une démarche volontaire d'acteurs se réunissant sur un territoire à taille humaine pour envisager l'avenir de leur territoire. Cela entre en perspective avec d'autres niveaux de l'Administration publique et d'autres échelons politiques de la nation. C'est une vision du local dans le global, qui voit le territoire comme un système en relation avec d'autres systèmes et d'autres acteurs. Les acteurs œuvrent à l'amélioration des conditions de vie de leur territoire, ce qui passe, notamment, par le développement des activités de production, de la santé, de l'éducation, de l'emploi et de l'approfondissement de la démocratie et la gouvernance locale.

Voilà qui semble motiver la présence de tant d'ONGs en Haïti dont la FOOD FOR THE POOR. Ne serait-il pas envisageable par l'Etat haïtien de dégager une politique publique avec des effets

ré-distributeur qui prendrait en compte le sort de cette catégorie de la société (les démunis) en sorte qu'elle ait part au partage équitable de la richesse nationale ?

### **Recommandations**

Après ce stage combien important au niveau de l'institution, j'ai pu constater qu'il serait bon de mettre en place un mécanisme de redevabilité pour les bénéficiaires afin qu'ils puissent remonter leurs plaintes ou problèmes.

Renforcer le département chargé d'assurer le suivi et l'évaluation.



## 10. Références bibliographiques

- ALAIN, Robbe-Grillet, *Pour un nouveau roman*, éditions de Minuit, Paris, 1963.
- ALAIN, Touraine, *L'évolution du travail aux usines Renault* (thèse, sous la direction de Georges Friedmann), 1955.
- AMIC E. *L'ampère et le fléau* dans la Revue de l'Énergie n° 526, 2001.
- BASTIAN, Jean-Pierre, *Les logiques de l'humanitaire dans le champ de la solidarité Nord-Sud*, Paris, 1995.
- BUISSIÈRE, Évelyne, *Art, objet de pensée philosophique Kant - Jugement esthétique et humanité*, 2006.
- CROZIER, M., Friedberg, E., *L'Acteur et le système*, Editions du Seuil, 1977.
- CROZIER, Michel, *Le phénomène bureaucratique. Essai sur les tendances bureaucratiques des systèmes d'organisation modernes et sur leurs relations en France avec le système social et culturel*, Revue française de science politique, 1964.
- DÉCRET du 14 septembre 1989 modifiant la loi du 13 décembre 1982 régissant les ONG.
- ETIENNE Sauveur Pierre, *Haïti, l'invasion des ONGs*, éd. CIDIHCA, 1997.
- FAYOL, Henri, *Administration industrielle et générale*, Dunod, 1916.
- FRIEDMANN, John et Clyde Weaver, *Territory and function - the evolution of regional planning*. Berkeley, University of California Press, cité par Capron Henry, 1979.
- GAGNÉ, R., *Essentials of learning for instruction*, Hinsdale, 1974.
- HOURS, Bernard, *les ONGs au service de la gouvernance globale*, Multitudes, Paris, 2011.
- INGEBERG, Henry, brochure de l'Unesco « *L'animation socioculturelle omniprésente et introuvable* », 1975.
- KOLOSZY, Katalyn, *Le développement local: réflexion pour une définition théorique du concept*, Horizon Local, 1997.

LE GOLF, Jean-Pierre, *Les Illusions du management. Pour le retour du bon sens*, Paris, La Découverte, 1996 réédité en 2000.

LOUIS JUSTE, Jean Anil, *ONG : Ki gouvènman sa ye ?*, ASID, Port-au-Prince, 2009.

MAUSS, Marcel, *Essai sur le don : Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques* In *Sociologie et Anthropologie*, PUF, Collection Quadrige, 1973.

MAYO, Elton, *The Social Problems of an Industrial Civilization*, Division of Research, Graduate School of Business Administration; Harvard University, Routledge, [1945-1947], réédité en 2007.

OLIVIER, Djems, *Les Organisations haïtiennes : entre partenariat et sous-traitance*, mémoire master 2, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, 2013.

RYFMAN, Philippe, *Les ONG*, Editions La Découverte, Paris, 2004/2009.

SHEPELL•FGI, *Relations interpersonnelles au travail*, s. éd., 2007, date de consultation : 8 septembre 2018.

SROUFE, L.A., et FLEESON, J., *Attachment and the construction of relationships*, 1986.

STÖHR, Walter B. et D.R. Fraser Taylor (eds.), *Development from above or below*, Toronto, John Wiley, 488 p. cité par Capron Henry. 1981.

TAYLOR, Frederick Winslow, *The Principles of Scientific Management*, Harper & Brothers, 1911.

### **Webographie**

[www.lenouvelliste.com/article/175871/257-ong-interdits-de-fonctionnement-en-haiti](http://www.lenouvelliste.com/article/175871/257-ong-interdits-de-fonctionnement-en-haiti)

DAVAL, René, *théorie des organisations*, Encyclopædia Universalis en ligne, consulté le 10 septembre 2019. URL: <http://www.universalis.fr/encyclopedie/theorie-des-organisations/>

[https://en.wikipedia.org/wiki/Food\\_for\\_the\\_Poor](https://en.wikipedia.org/wiki/Food_for_the_Poor)

<https://www.foodforthe poor.org/our-work/where-we-serve/haiti/fast-facts/>

<http://www.loophaiti.com/content/instabilite-politique-food-poor-envisage-de-quitter-haiti>

<https://www.etudier.com/dissertations/D%C3%A9finition-De-l%E2%80%99Organisation-De-Travail/114264.html>

[https://stph.scenari-community.org/cp02/num.prs/co/enseignement\\_5.html?mode=html](https://stph.scenari-community.org/cp02/num.prs/co/enseignement_5.html?mode=html)

## 11. Annexe portant sur la grille d'observation



1. Enfant en stade de PTA au CRN

## Evaluation de la Performance de Giordanna Vanessa CALIXTE

### Stagiaire Académique à Food for the Poor

Département \_\_\_\_\_

Date d'arrivée:

Date de sortie:

#### Mentions

Mal    Assez-bien    Très bien    Excellent

#### Tâches assignés

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

3) \_\_\_\_\_

#### Comportements

- Professionalisme-----→
- Assiduité-----→
- Ponctualité-----→
- Respect et courtoisie envers les  
employés-----→
- Encline à l'apprentissage-----→

#### Notes personnelles sur la stagiaire

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Mention globale -----→

Signatures:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



*La famille Thomas Raymond avant*



*La famille Thomas Raymond après*



*Village à Kokoye*



*Programme de Cantine*

"As often as you did it for one of my least brothers, you did it for me." Matthew 25:40



## FOOD FOR THE POOR

Rte de l'Aéroport, Rue Barbancourt, ruelle Jeudi, Delmas, Haïti Tél.: 2944-1201 / 2944-1202  
Boîte Postale: 16138, Pétion-Ville • E-mail: [contact@foodforthepoorhaiti.org](mailto:contact@foodforthepoorhaiti.org)

### CERTIFICAT

#### A QUI DE DROIT :

La présente certifie et atteste que Mademoiselle Giordanna Vanessa Calixte a prêté ses services à Food For the Poor – Haïti à titre de Stagiaire du 23 avril au 19 juillet 2019.

Durant cette période, Mlle Calixte s'était montrée à la hauteur de ses responsabilités.

En foi de quoi, ce certificat est délivré pour servir et valoir ce que de droit.

Port-au-Prince, le 19 juillet 2019

Rév. Clément Joseph

Directeur

Ressources Humaines & Développement Communautaire

[cjoseph@foodforthepoorhaiti.org](mailto:cjoseph@foodforthepoorhaiti.org)

Food For The Poor –Haïti

Tel : ( 509 ) 2944- 1201/ 1202

Cell :( 509 ) 3657-0778

Contributions are tax deductible