



# MOUVEMENT DE PRIÈRE POUR HAÏTI RAPPORT D'ÉVALUATION

Recommandations pour l'amélioration  
de la gestion globale de l'organisation

Préparé par :  
La Commission Consultative Provisoire :  
Kettly Sainristil  
Ernst Fleuranvil  
Marie Jeanine F. Mazard  
Jean-Larack Clédanor  
Lima Beauvais

Préparé pour :  
Le Mouvement de Prière pour Haïti, Inc.



## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	2
<b>Contexte</b> .....	3
Portée et Livrables .....	4
<b>Données</b> .....	4
<b>Méthodologie</b> .....	5
Approche générale.....	5
Délais et Livrables .....	5
Méthodes pratiques .....	5
<b>Principales Conclusions &amp; Recommandations</b> .....	6
Vue d’ensemble.....	7
Bonnes pratiques et Réalisations.....	7
POLITIQUES.....	8
PROCÉDURES.....	13
RENFORCEMENT DES CAPACITÉS.....	15
SYSTÈMES.....	17
<b>Mise en oeuvre</b> .....	19
<b>Conclusion</b> .....	20
<b>Annexe I Phases de l’évaluation</b> .....	22
<b>Annexe II Comité de l’évaluation</b> .....	23



## INTRODUCTION

La Commission Consultative Provisoire (CCP), composée de cinq membres, a été établie par le Conseil d'Administration du Mouvement de Prière pour Haïti (MPH) pour évaluer la gestion actuelle de l'organisation, et soumettre leurs conclusions et recommandations. Cette consultation s'étend sur une période de trois (3) mois allant du 15 avril au 14 juillet 2024.

L'évaluation a abouti à deux résultats significatifs :

- a) Fournir une analyse approfondie du fonctionnement de l'organisation par rapport à sa mission et sa vision, aux politiques et procédures actuelles, au renforcement des capacités, et aux systèmes.
- b) Formuler des recommandations pour l'amélioration de la gestion globale de l'organisation.

En tant qu'une évaluation complète de l'organisation, le présent rapport inclut des informations et des données recueillies à travers l'examen minutieux de documents relatifs aux politiques, procédures et pratiques, des discussions en groupes de travail avec l'Équipe de Direction et les membres des commissions permanentes, suivies de deux consultations respectivement avec le Conseil d'Administration et les cadres supérieurs du MPH.

La commission consultative provisoire tient à remercier l'Équipe de Direction ainsi que les coordonnateurs et membres des commissions permanentes du MPH qui ont contribué de leur temps, observations et suggestions pour rendre possible cette évaluation.



## CONTEXTE

1. Le Mouvement de Prière pour Haïti (MPH), créé le 4 avril 2020, était à l'origine un réseau de groupes de prière organisés avec des Haïtiens vivant en Haïti et en diaspora, ayant pour mission de prier Dieu et de promouvoir l'amour, l'espoir et la paix par le développement personnel et la participation citoyenne pour une meilleure Haïti. Le MPH réalise sa mission à travers divers moyens d'engagement, notamment des sessions de prière hebdomadaires, des ressources éducatives et des programmes de sensibilisation communautaire.

2. Le 20 novembre 2023, le MPH est devenu une organisation à but non lucratif légalement enregistrée dans l'État du Maryland, aux États-Unis, conformément à la Section 501(c)3 du Code des Impôts Internes. La vision du MPH est la suivante : "**Constituer une force motrice spirituelle et civique, et un méga-mouvement pour la transformation d'Haïti par la mobilisation croissante d'intercesseurs au sein des groupes de prière.**"

3. A la fin d'avril 2024, le MPH compte 15 groupes de prière avec un total de 286 membres/intercesseurs, ce qui est loin de l'objectif de mobiliser un million d'intercesseurs d'ici décembre 2031. Les activités sont menées par cinq (5) commissions permanentes et trois (3) commissions ad hoc sous la supervision de l'Équipe de Direction.

Commissions Permanentes	Commissions Ad-Hoc
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administration et Finances</li> <li>• Relations publiques, Promotion et Sensibilisation</li> <li>• Projets</li> <li>• Formation</li> <li>• Musique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation de la Plénière annuelle</li> <li>• Préparation de la Journée annuelle de Réconciliation et de Pardon</li> <li>• Collecte de fonds pour trois écoles (en cours)</li> </ul>

4. Dans ce contexte, l'Équipe de Direction consciente que le fondement à double pilier - **Prière et Engagement civique** - exige une structure organisationnelle efficace, et préoccupée par l'expansion lente du mouvement, a pris l'initiative opportune d'évaluer l'état actuel de l'organisation par le biais de la Commission Consultative Provisoire (CCP). L'évaluation se concentre sur le fonctionnement du MPH sur la période allant d'avril 2020 à avril 2024.

5. Conformément à ses Termes de Référence, la CCP a procédé à une analyse approfondie de la structure organisationnelle du MPH, des procédures opérationnelles et des pratiques. L'évaluation s'est concentrée sur les cinq critères suivants : **pertinence, efficacité, efficience, durabilité et impact.**



6. L'évaluation a révélé que la plupart des **éléments de l'administration du MPH** sont **fragmentés, inefficaces, et manquent de directives claires**. Un large éventail de recommandations dans les domaines thématiques des **politiques**, des **procédures**, du **renforcement des capacités** et des **systèmes**, a été développé pour relever ces défis de manière pratique, fonctionnelle et stratégique.

7. Les recommandations ont développé un mécanisme pour discuter des options de meilleure coordination. Elles offrent également de meilleurs résultats grâce à des processus rationalisés, une communication et des systèmes améliorés, une grande conformité organisationnelle aux politiques mises à jour et un meilleur engagement des membres du MPH.

8. Les conclusions clés détaillant les bonnes pratiques, les réalisations, et les défis, ainsi que des recommandations complètes pour la révision des politiques, la mise à jour des procédures et de systèmes, sont présentées dans les sections des conclusions et des recommandations de ce rapport.

## PORTÉE ET LIVRABLES

9. **En portée** : Les politiques, procédures et pratiques actuelles, les termes de référence de l'Équipe de Direction et des commissions permanentes, et les lignes directrices pour les groupes de prière.
10. **Hors de portée** : Les commissions ad hoc ont été exclues en raison de la nature temporaire de leur affectation.
11. **Livrables** : L'évaluation a délivré les éléments suivants :
  - Vue d'ensemble de tous les documents de politiques et procédures applicables ;
  - Vue d'ensemble des bonnes pratiques, réalisations, et des défis ;
  - Recommandations d'amélioration concernant la structure, les procédures et les systèmes, et le renforcement des capacités pour une meilleure coordination.

## DONNÉES

12. Les données ont été recueillies manuellement car il n'existe pas de rapport automatisé ou régulier fiable. Une combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives a été utilisée pour recueillir des commentaires et des données. Les données quantitatives ont été collectées à travers les documents sur les politiques et procédures, et le rapport d'enquête 2023 des membres



du MPH. Les données qualitatives ont été recueillies à travers des discussions en groupes de travail et deux consultations. Les données collectées démontrent l'ampleur de l'évaluation et les observations des participants qui ont conduit aux recommandations détaillées de ce rapport.

## MÉTHODOLOGIE

### APPROCHE GÉNÉRALE, CALENDRIER ET LIVRABLES

13. Le cadre central de l'évaluation a suivi un processus bien défini d'examen approfondi des politiques et procédures, des données recueillies, et de développement de recommandations. Pour faciliter ce cadre, trois étapes concentrées sur les actions de travail, les tâches et les rapports, ont été suivies:

- **Phase 1 : Évaluation du fonctionnement actuel du MPH** : La collecte initiale des documents disponibles sur les politiques et les procédures régissant l'administration du MPH servant de guide de référence pour l'examen des données recueillies.
- **Phase 2 : Analyse approfondie de la structure, procédures et pratiques** : Une série de groupes de discussion ciblés et de consultations ont été organisés pour identifier les bonnes pratiques et les défis. Les données et les informations collectées ont été analysées en profondeur et des observations clés ont été formulées.
- **Phase 3 : Recommandations** : Le développement de recommandations opérationnelles et stratégiques à plusieurs niveaux pour des amendements et des mises à jour des politiques, des procédures, du renforcement des capacités et des systèmes pour une meilleure gestion de l'organisation.

### MÉTHODES PRATIQUES

14. **Groupes de discussion** : Cette méthodologie de recherche a largement été utilisée et les discussions sur des sujets fondamentaux ont offert une contribution qualitative d'un groupe de participants impliqués dans les activités de leurs commissions respectives. Cette approche a fourni des informations et des données approfondies sur les perceptions, attitudes et expériences liées à leurs fonctions. Les informations recueillies ont dirigé la formulation des recommandations. L'équipe du projet a mené six (6) groupes de discussion avec 16 participants de l'équipe de direction et des cinq commissions permanentes.



15. **Consultations** : Une consultation a été organisée avec 15 membres du Conseil d'Administration pour discuter des conclusions de l'évaluation. Cette approche a produit des perceptions plus ciblées sur la gestion actuelle de l'organisation. Une deuxième consultation a eu lieu avec l'Equipe de Direction pour discuter des recommandations. Cette discussion a contribué à la clarification de certaines recommandations.

16. **Expertise en ressources humaines** : L'engagement et la participation des cadres supérieurs, des coordonnateurs et membres des commissions ont été essentiels au succès de l'évaluation. La compréhension d'un large éventail de perspectives provenant d'un groupe diversifié de personnes était essentielle pour fournir des observations pertinentes et obtenir des informations de première main tout au long du processus.

## PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

17. Les recommandations présentées dans ce rapport se concentrent sur les changements nécessaires aux **politiques**, aux **procédures**, au **renforcement des capacités** et aux **systèmes**. Ces catégories constituent les piliers centraux de l'administration du MPH. Elles ont ajouté une orientation et une stratégie aux activités de la commission consultative, et ont servi de base à la caractérisation des recommandations de cette évaluation.



**Politiques:** Politiques et Structure organisationnelle

**Procédures** : Procédures et Pratiques

**Renforcement des capacités** :  
Communication, Dotation en personnel,  
Critères d'adhésion, et Formation

**Systèmes:** Systèmes, Création de Rapports



## VUE D'ENSEMBLE

18. L'évaluation a produit des recommandations dans les quatre domaines de révision énumérés ci-dessous, en tenant compte des deux piliers fondamentaux de la vision du MPH - la **Prière** et l'**Engagement civique** :

Politiques : **20**, Procédures : **6**, Renforcement des Capacités : **8**, et Systèmes : **6**

19. Ces recommandations sont présentées par domaine thématique. Ci-dessous les résumés pour chaque domaine, soulignant les principales conclusions et décrivant les recommandations pour une gestion rationalisée.

Politiques	Procédures	Renforcement des Capacités	Systèmes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Statuts</li> <li>• Termes of Référence</li> <li>• Accords de Partenariat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan stratégique</li> <li>• Carte stratégique</li> <li>• Carte de Performance</li> <li>• Plan de travail 2022-2026</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication verticale et horizontale au sein du MPH</li> <li>• Critères d'adhésion</li> <li>• Formation</li> <li>• Enquête Membres 2023 du MPH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Site Web</li> <li>• Plateformes de réseaux sociaux</li> <li>• Systèmes d'enregistrement et de génération de rapports</li> </ul>

20. L'analyse et les consultations ciblées ont révélé les bonnes pratiques, les réalisations, et les défis.

## BONNES PRATIQUES ET RÉALISATIONS :

- Le dynamisme et le dévouement de l'équipe de direction.
- La régularité des sessions de prière hebdomadaires pour la délivrance d'Haïti.
- La convivialité et le soutien spirituel au sein des groupes de prière.
- La passion pour faire avancer le mouvement.
- L'exécution en temps opportun du plan de travail 2022-2026 sur une base annuelle (concerts, formation, organisation de la Plénière, organisation de la Journée Nationale de Réconciliation et de Pardon, retraites, levée de fonds pour des causes spécifiques).
- La collaboration entre les commissions et les groupes de prière lors de la réalisation des activités ci-dessus citées.
- La qualité exceptionnelle des sessions de formation.
- La publication hebdomadaire de blogs très inspirants sur la réconciliation et le pardon.





- L'assistance aux victimes de désastres naturels (par exemple, le séisme du 14 août 2021 dans le Sud d'Haïti) et à d'autres personnes en difficulté.
- La mise en ligne d'un cours d'alphabétisation visant à promouvoir l'alphabétisation universelle en Haïti.

## DÉFIS ET RECOMMANDATIONS :

### I. POLITIQUES

**Recommandation générale :** Développer une structure organisationnelle reposant sur un leadership proactif et décisif, l'établissement de la confiance, la transparence, une communication efficace, une planification adéquate et la gestion efficiente des ressources.

L'équipe d'évaluation a analysé les statuts du MPH qui forment la structure et les politiques régissant l'administration formelle du MPH. Ils jouent un rôle important dans le développement des procédures opérationnelles et donnent des orientations au personnel et aux membres. Pour que les statuts remplissent leur objectif prévu, ils doivent être cohérents, pertinents, mis à jour et représentatifs.

### A. Politiques: PRINCIPALES CONCLUSIONS

L'examen des statuts, des termes de référence, des accords de partenariat et les discussions de groupe ont établi que :

- i Les statuts ne sont **pas entièrement pertinents ni représentatifs, et l'absence de directives détaillées sur les procédures opérationnelles** a conduit à leur application incohérente, exposant ainsi l'organisation à des risques potentiels sur le plan juridique et financier. Certains articles devraient être modifiés ou supprimés.
- ii Les termes de référence (TDR) sont incomplets et, dans certains cas, inexistantes. Il n'y a pas d'accord formel entre l'organisation et les volontaires servant comme coordonnateurs et membres des commissions. Le même titre fonctionnel est utilisé pour presque tous les postes, ce qui n'est pas conforme à la hiérarchie organisationnelle. Les critères de recrutement sont les mêmes pour les bénévoles/staff et les membres intercesseurs.
- iii Les deux accords de partenariat actuels ne sont pas très effectifs. Le MPH ne bénéficie pas réellement de l'expérience et de l'assistance de "**Prière Sans Frontières**", et l'accord avec la



"**Secrétairerie d'Etat à l'Alphabétisation**" est inexécutable pour le moment du fait même que son domaine d'application relève du Gouvernement haïtien, et aussi le manque de ressources du côté du MPH ainsi que d'autres contraintes en raison de la situation chaotique actuelle en Haïti.

iv Le ministère de prière fonctionne principalement au sein du MPH. Les groupes de prière ne sont pas gérés par l'administration. Ils n'ont pas de projets concrets dans le cadre de l'engagement civique. A part la journée nationale annuelle de prière pour le pardon et la réconciliation (pas encore à l'échelle nationale), il n'y a aucune planification pour d'autres sessions de prière régulières à travers Haïti.

En outre, les discussions de groupe ont révélé que :

v La mission et la vision de l'organisation visant à constituer une **force motrice spirituelle et civique**, et un **méga-mouvement** pour la transformation d'Haïti par la mobilisation croissante d'intercesseurs au sein des groupes de prière, ne sont pas bien communiquées à travers l'organisation.

vi Les **objectifs inarticulés** créent une **confusion** fondamentale et un **malentendu** sur la voie à suivre, démontrant ainsi la **nécessité d'une orientation claire** afin que les besoins soient traités par ordre de priorité.

vii Il n'existe **aucune structure financière**, pas même une caisse de petite monnaie pour faire face aux frais de fonctionnement de base. Toutes les dépenses sont supportées par un seul cadre supérieur. Aucun livre de comptabilité n'est tenu, ce qui rend le MPH vulnérable aux risques financiers.

viii Trois des cinq commissions permanentes sont dysfonctionnelles. L'équipe de direction est épuisée.

ix **Aucune stratégie pour la planification de la relève** alors que le mandat de l'équipe de direction et des volontaires essentiels (coordonnateurs) expire en décembre 2024.

x **Aucune indication de conseil juridique.** Étant maintenant une organisation 501c.3, cela pourrait rendre le MPH vulnérable à des risques juridiques potentiels.

xi La **nature entièrement bénévole et à distance** de l'organisation entrave son développement en tant que méga-mouvement rêvé et affecte même l'engagement et le dévouement de certains membres. Aucune activité n'a été initiée pour réunir la famille du MPH en présentiel depuis sa création.

xii Dans l'ensemble, l'organisation fonctionne comme un groupe de prière ; les activités sont principalement axées sur les membres. Il n'existe **pas de cadre organisationnel**, mais plutôt un système de politiques fragmentées qui ne favorisent pas une gestion transparente et rationalisée.



## B. Politiques: RECOMMANDATIONS

Les observations et constatations ci-dessus ont amené l'équipe d'évaluation à formuler l'éventail de recommandations suivantes :

1. Réviser les statuts dans le but de modifier, supprimer ou ajouter des articles (par exemple les articles : 4, 7.1 vs 20, 7.2, 8, 8.1 à 8.4, 9, 11, 11.1, 12, 13, 14, 17, 18 et 23). Certains ne reflètent plus la situation actuelle du MPH en tant qu'organisation 501c.3. Il est aussi important de spécifier toutes les commissions permanentes avec leurs rôles et responsabilités.
2. Créer un plan d'affaires qui aidera à articuler clairement la mission, la vision et les valeurs de l'organisation, en veillant à ce que tous les membres, les coordonnateurs bénévoles, le futur personnel, les parties prenantes y compris les donateurs et les intervenants d'urgence comprennent son but et ses objectifs. Il devrait définir les objectifs stratégiques et les étapes nécessaires pour les atteindre, fournissant une feuille de route pour la croissance et le développement de l'organisation au fil du temps.
3. Identifier les objectifs spécifiques que l'organisation cherche à atteindre dans le cadre de sa mission, tels que la croissance des membres, le nombre de personnes formées et l'impact de la formation, l'impact de la sensibilisation par la prière, les projets d'éducation civique et de développement communautaire, ou des progrès mesurables vers la paix et la réconciliation.
4. Favoriser une culture organisationnelle pour renforcer les bonnes pratiques et communiquer la mission et la vision à travers l'organisation.
5. En plus de mobiliser des intercesseurs, l'organisation pourrait chercher à établir des partenariats efficaces avec d'autres acteurs clés tels que des organisations de la société civile, des institutions religieuses, des entreprises et des organismes gouvernementaux, pour renforcer son impact et sa portée.
6. Mettre en œuvre des mécanismes de suivi pour évaluer l'efficacité des actions entreprises et ajuster les stratégies en conséquence afin d'optimiser l'impact.
7. Développer un plan détaillé de gestion financière qui précise les procédures de budgétisation, le suivi des dépenses, la comptabilité et la production de rapports fiables pour assurer la transparence et la responsabilité.



8. Mettre en place un comité financier composé de membres ayant une expertise en finance (à but non lucratif) et en comptabilité pour superviser les questions financières et encadrer le Trésorier.
9. Appliquer les articles 7.1 et 20 des statuts pour le financement par des **contributions financières des membres**, et explorer des stratégies innovantes de collecte de fonds telles que des campagnes de financement participatif, des initiatives d'entreprise sociale, des opportunités de partenariat avec des entreprises ou des organismes gouvernementaux, etc.
10. Développer un plan de durabilité qui énonce les stratégies à long terme pour générer des revenus et réduire la dépendance à l'égard des sources de financement externes.
11. Le travail non rémunéré n'est pas recommandé sur une trop longue période pour certains postes clés comme Administrateur, Secrétaire, Responsable financier, Trésorier, Responsable des relations publiques, Responsable de Projets, Responsable informatique et des médias sociaux. Cependant, étant donné la précarité financière à laquelle l'organisation est confrontée, dès que possible, au moins le secrétaire et le trésorier devraient recevoir une allocation jusqu'à ce que l'organisation soit en mesure de payer un salaire mensuel à son personnel.
12. Mettre à jour/développer les termes de référence pour inclure des fonctions spécifiques, des critères de succès, des indicateurs de performance et une expérience pertinente. Reconsidérer les titres de certains postes pour mieux refléter la structure hiérarchique de l'organisation.
13. Mettre en œuvre une stratégie de planification de la relève comprenant des critères de sélection des cadres supérieurs, des volontaires et du futur personnel basés sur leurs compétences en leadership, leur expertise, leur expérience pertinente et leur adéquation avec la mission/vision de l'organisation.
14. Mettre en œuvre un processus structuré d'évaluation des performances pour s'assurer que chacun remplit efficacement ses rôles et responsabilités. Il est essentiel d'avoir les bonnes personnes aux bons endroits.



- 15.** Établir un comité consultatif permanent, et mettre en œuvre un processus bien structuré pour la nomination et la sélection des conseillers, incluant l'évaluation de leur expertise dans des domaines pertinents et leur capacité à fournir une orientation stratégique à l'organisation. Examiner régulièrement la composition du comité consultatif pour assurer la diversité des expertises et des perspectives selon les besoins.
- 16.** Tous les accords de partenariat et les projets devraient être soigneusement examinés par le conseil consultatif pour évaluer leur pertinence et leur efficacité tout en tenant compte des intérêts de l'organisation.
- 17.** Retenir les services d'un conseiller juridique familier avec les lois du Maryland sur les organisations à but non lucratif pour assurer la conformité juridique, et indiquer l'engagement du MPH envers une gouvernance responsable et le respect des exigences légales.
- 18.** Créer une commission/direction chargée de la gestion adéquate des groupes de prière. Étant donné que la prière et l'engagement civique sont les deux piliers fondamentaux de l'organisation, des activités commémoratives spéciales devraient être organisées à des dates historiques telles que le 1er janvier, le 1er mai, le 18 mai, etc. Le puissant message du pardon et de la réconciliation devrait être diffusé à travers Haïti et dans la diaspora par tous les moyens nécessaires.  
De plus, la période de rotation des coordinateurs des groupes de prière est trop courte pour la poursuite et la réussite de tout projet que le groupe pourrait décider de mener. Il est donc recommandé de réviser cette période.
- 19.** Développer des stratégies pour sortir le mouvement des murs virtuels, être présent sur le terrain en Haïti pour étendre le ministère d'intercession et l'engagement civique à travers des activités spirituelles. Entreprendre des projets à cycle de vie court et économiques, dès que possible. Un espace physique au Maryland (États-Unis) et en Haïti, dans un délai raisonnable, donnerait plus de visibilité et de crédibilité à l'organisation. Cela contribuerait également à développer le mouvement de l'intérieur vers l'extérieur.
- 20.** Concevoir l'organigramme du MPH pour refléter la structure révisée.



## II. **PROCÉDURES**

**Recommandation générale** : Développer des procédures opérationnelles normalisées pertinentes pour englober tous les domaines de travail du MPH et garantir une application cohérente des politiques et des procédures simplifiées.

L'équipe d'évaluation a analysé le plan stratégique, la carte stratégique, la carte de performance et le plan de travail 2022-2026 dans le cadre de la revue des procédures opérationnelles du MPH. Plusieurs thèmes généraux analysés pendant les groupes de discussion, ont été identifiés comme des domaines à réviser, à modifier et à mettre à jour.

### A. Procédures: PRINCIPALES CONCLUSIONS

- i Absence de procédures opérationnelles normalisées.
- ii Le plan de travail 2022-2026 est en fait un calendrier d'activités.
- lii. Des incohérences dans les objectifs stratégiques et les procédures opérationnelles ont conduit à des processus décisionnels non standardisés et ont augmenté la probabilité d'erreurs administratives.
- iv Dans la plupart des cas, les processus administratifs ne sont pas facilement identifiables, ce qui a entraîné un manque d'uniformité dans l'application des directives. Chacun développe ses propres méthodes pour résoudre les défis, ce qui n'est ni durable ni approprié.
- v Des termes de référence (TDR) non spécifiques et l'absence de critères de succès appropriés génèrent confusion et frustration.
- vi Une faiblesse dans la surveillance et les contrôles internes des ressources du MPH en raison de l'incapacité de produire des rapports fiables.



## **B. Procédures: RECOMMANDATIONS**

Les observations ci-dessus et les discussions ciblées ont amené l'équipe d'évaluation à formuler la liste de recommandations suivantes.

1. Développer un manuel des procédures opérationnelles normalisées avec des processus clairs dans tous les domaines : communication, administration, finances, relations publiques, informatique et médias sociaux, formation, gestion de projet, gestion des groupes de prière, etc. Des processus clairs contribueront à réduire les malentendus.
2. Développer un plan de travail stratégique annuel pour l'organisation qui détaille les objectifs spécifiques, les actions associées, les résultats attendus et les critères de succès. Chaque commission développera ensuite son plan de travail annuel pour s'adapter à ces objectifs.
3. Examiner et mettre à jour les directives opérationnelles existantes pour élargir leur champ d'application afin d'intégrer les futures opérations du MPH en Haïti.
4. Élaborer des lignes directrices structurées (pour le recrutement/séparation, l'administration, le déploiement des volontaires et du personnel à l'avenir) et des termes de référence spécifiques pour clarifier les rôles particuliers de chaque commission dans les processus.
5. Développer un cadre administratif holistique pour assurer la conformité aux exigences pour la production des rapports, et établir une ligne de responsabilité claire.
6. Identifier et créer tous les formulaires et modèles à utiliser dans l'administration du MPH.



### III. **RENFORCEMENT DES CAPACITÉS**

#### Recommandations générales :

1. Assurer une communication efficace pour une plus grande clarté sur les rôles, les responsabilités et les obligations parmi le personnel et les membres.
2. Établir une boucle d'apprentissage continu pour renforcer les capacités, mesurer l'impact et la réalisation des avantages.

Les discussions thématiques sur le renforcement des capacités se sont concentrées sur la communication verticale et horizontale au sein du MPH, les formations stratégiques, les critères d'adhésion, et l'enquête Membres réalisée par le MPH en 2023.

#### **A. Renforcement des Capacités: PRINCIPALES CONCLUSIONS**

- i Des canaux de communication faibles entraînant un déficit d'information et des attentes peu claires des coordonnateurs bénévoles et des membres concernant la mission/vision du MPH.
- ii Les efforts de communication interne, en particulier au sein des groupes de prière, doivent être améliorés pour fournir aux nouveaux membres un meilleur encadrement tout au long de leur expérience au sein du MPH.
- iii Pas de coordination efficace entre les commissions et les groupes de prière. Ils travaillent principalement en silos, ce qui entraîne un manque de synergie.
- iv Les groupes de prière étant la seule porte d'entrée pour l'adhésion au MPH n'aide pas à la croissance de l'organisation.
- v Pas de plan concret pour l'intégration du mouvement en Haïti.
- vi Pas de plan concret pour renforcer les capacités des coordonnateurs bénévoles dans leur domaine de travail sous forme de formation stratégique liée aux connaissances et à l'accès aux ressources pertinentes.





- vii L'implication des jeunes est presque inexistante.
- viii La passion se transforme en frustration.

## **B. Renforcement des Capacités: RECOMMANDATIONS**

L'équipe d'évaluation a développé la série de recommandations suivante visant à parvenir à une plus grande clarté sur les rôles, les responsabilités et les obligations des cadres et membres au sein de MPH, à redéfinir les critères d'adhésion et à établir une boucle d'apprentissage continu pour renforcer les capacités ainsi que pour mesurer l'impact et la réalisation des bénéfiques.

1. Établir un robuste canal de communication au sein et en dehors du MPH pour partager constamment la mission et la vision de l'organisation avec des attentes claires sur les rôles et responsabilités.
2. Développer un kit de bienvenue contenant les informations de base sur le MPH pour les nouveaux membres et les futurs bénévoles/personnel.
3. Améliorer la coordination entre et au sein des différentes commissions et groupes de prière pour plus de synergie.
4. Organiser des activités en présentiel au moins une fois par année pour permettre aux cadres et membres de se rencontrer, d'établir des réseaux et de renforcer leur engagement.
5. Redéfinir les critères d'adhésion au MPH. Tous les membres n'ont pas besoin d'être nécessairement des intercesseurs. D'autres attributions peuvent être assignées aux groupes, ce qui pourrait faciliter la réalisation de petits projets.
6. Reconsidérer l'autonomie et la gestion des groupes de prière pour les adapter à la vision du MPH. Élaborer un plan d'intégration des Haïtiens à travers Haïti.



7. Offrir des formations ou identifier des cours pour les cadres supérieurs et les coordonnateurs de bénévoles dans leur domaine de travail et dans la gestion d'organisation à but non lucratif. Cette initiative les habilitera à mieux soutenir l'équipe de direction ainsi que la mission et la vision de l'organisation.
8. Impliquer les jeunes dans des domaines clés de la gestion tels que : les médias sociaux, les systèmes informatiques, la collecte de fonds, l'organisation d'événements spéciaux, etc. Ils seraient également un grand atout dans le ministère de la musique et de la prière. Un pourcentage de 50% de jeunes serait idéal.

#### IV. **SYSTÈMES**

##### Recommandations générales :

- 1) **Adopter un système d'enregistrement** avec des processus simplifiés et le rapport de données automatisé.
- 2) Favoriser une **utilisation efficace des plateformes de médias sociaux** pour l'expansion du mouvement à travers Haïti et dans la diaspora.

Les systèmes se réfèrent globalement au site Web et aux plateformes de médias sociaux utilisés pour communiquer, archiver des documents et d'autres fichiers. Jouant un rôle important dans la gestion des processus et facilitant la production de rapports, l'analyse de ce domaine a été divisée en deux catégories :

- **Changement de Processus** : Concernant les mises à jour techniques des flux de données, les tableaux de bord/modules spécifiques, cela implique l'acquisition de nouveaux logiciels et des changements structurels.

- **Production de rapports** : Cette sous-division aborde les aspects « comment, quoi, où et quand » de l'enregistrement des membres, des projets/activités ainsi que des transactions financières.



## **A. Systèmes : PRINCIPALES CONCLUSIONS**

Suite aux conversations avec les groupes de discussion et à l'examen de nombreux aspects des systèmes actuellement en place en tenant compte de la division ci-dessus entre processus et production de rapports, il a été révélé que :

- i Le site Web n'est pas convivial.
- ii Il n'existe **pas de base de données interne**. Les documents internes sont gardés sur le site Web, ce qui peut constituer une violation de la sécurité et même une menace pour la confidentialité des documents sensibles, en particulier ceux contenant des informations vitales du personnel à l'avenir.
- iii Il n'existe **aucun système d'enregistrement** formel.
- iv Le **manque (ou l'absence) de données formellement déclarées et d'analyses de données sur demande** a rendu difficile l'établissement des données démographiques des membres enregistrés, réduisant considérablement l'utilisation appropriée des ressources humaines, et compromettant les recommandations potentielles pour une planification efficace des effectifs.
- v Les **difficultés liées à la collecte des données** requises, qui est principalement un processus manuel, fastidieux et sujet aux erreurs humaines, entravent la production de rapports réguliers sur les ressources disponibles.
- vi Il n'y a aucune méthode pour mesurer et améliorer l'impact de la présence et des activités du MPH sur les plateformes de médias sociaux.

## **B. Systèmes: RECOMMANDATIONS**

La gamme de recommandations suivante est concentrée sur la création d'un système d'enregistrement visant à l'administration du MPH avec des processus rationalisés et des rapports automatisés qui élimineront la prolifération de pratiques inefficaces.



1. Investir dans les technologies de l'information pour répondre aux normes technologiques actuelles pour une meilleure gestion de l'organisation, et également adresser les problèmes de sécurité et de confidentialité.
2. Engager un professionnel pour reconfigurer le site Web afin qu'il corresponde à la vision de l'organisation et le rendre plus convivial. Établir une équipe pour travailler avec le concepteur sur le contenu (menus et sous-menus).
3. Explorer l'utilisation d'un système d'enregistrement qui facilitera la production de rapports réguliers et automatisés, permettant ainsi de fournir des données complètes en temps réel sur une base régulière. Cela aidera également à générer des rapports annuels précis pour l'État du Maryland, si nécessaire, et à soumettre des subventions.
4. Concevoir un tableau de bord avec des modules détaillant les informations sur le vivier des membres pour permettre une meilleure planification de projets et des effectifs, une sensibilisation ciblée et une analyse des écarts de compétences.
5. Établir une forte présence sur les médias sociaux via une chaîne YouTube bien programmée et gérée avec un contrôle de qualité optimal qui aiderait l'organisation non seulement dans sa quête d'atteindre un million d'intercesseurs en dix (10) ans, mais contribuerait également à partager sa vision et même à générer des fonds.
6. Développer et mettre en œuvre des mécanismes de surveillance pour évaluer la visibilité et le niveau de sensibilisation du MPH sur les plateformes de médias sociaux, et ajuster les stratégies en conséquence pour optimiser l'impact.

## MISE EN OEUVRE

Comme indiqué précédemment, l'évaluation a généré un large éventail de recommandations concernant les politiques, les procédures, le renforcement des



capacités et les systèmes visant à promouvoir les bonnes pratiques, à améliorer les processus et à relever les défis de la gestion globale du MPH.

Ces conclusions et recommandations sont importantes pour le MPH car elles identifient les domaines nécessitant des améliorations. En conséquence, la Commission Consultative recommande au MPH d'élaborer une stratégie de mise en œuvre pour réaliser pleinement le potentiel d'une plus grande conformité. Cette stratégie holistique, coordonnée avec des personnes clés au sein de MPH et autres partenaires, comprendra deux éléments principaux : les ressources requises et le calendrier d'exécution. Le MPH devrait également établir une Commission de Suivi pour superviser les progrès de la mise en œuvre des recommandations.

## CALENDRIER D'EXÉCUTION

Le calendrier d'exécution dépend d'un certain nombre de facteurs tels que la capacité et la disponibilité des ressources humaines clés, ainsi que la disponibilité d'autres ressources et financements requis pour chaque recommandation. Il est prévu que 80 % des recommandations pourront être mises en œuvre sur une période de **24 mois, avec plus de 60 % des recommandations** relevant directement de la responsabilité de l'équipe de direction, telles que le plan d'affaires, le plan financier, le manuel de procédures opérationnelles normalisées, la formation, les kits de bienvenue et d'informations, une chaîne YouTube, etc. **réalisables dans les 12 mois** suivant le lancement de la phase de mise en œuvre.

## CONCLUSION

La Commission consultative provisoire s'est lancée dans la méticuleuse tâche d'analyser l'état actuel du MPH en tant qu'organisation à but non lucratif, légalement enregistrée dans l'État du Maryland, aux États-Unis, conformément à la Section 501(c)3 du Code des Impôts Internes. Bien que l'objectif principal de l'évaluation soit de générer des recommandations portant sur des domaines spécifiques de politiques, de procédures, de renforcement des capacités et de systèmes, elle a également obtenu deux résultats importants, à savoir qu'elle a contribué **de manière significative à sensibiliser (i) à la mission et la vision du MPH, et (ii) au rôle et à la portée des responsabilités des différentes commissions.**



Les recommandations proposées permettront de **raccourcir les délais d'exécution** grâce à des procédures plus efficaces, **un plus grand degré de conformité** aux meilleures pratiques et **des résultats plus élevés**.

Dans l'ensemble, l'évaluation du Mouvement de Prière pour Haïti (MPH) met en évidence des domaines importants à améliorer. Il est crucial pour le MPH de traiter ces domaines afin de réaliser sa vision de devenir un méga-mouvement ainsi qu'une force spirituelle et civique transformatrice en Haïti.

La mise en œuvre de ces recommandations détaillées dotera le MPH de l'intégrité structurelle, de la clarté opérationnelle et de la capacité stratégique nécessaires pour remplir sa mission. En favorisant un leadership proactif, une communication efficace, des procédures rationalisées et des systèmes robustes, le MPH peut améliorer considérablement son rôle dans la mobilisation d'un ministère de prière déterminé et d'un engagement civique dynamique pour la transformation d'Haïti.



## ANNEXE I – PHASES DE L'ÉVALUATION

PHASE I	PHASE II	PHASE III
Collecte de documents	Collecte d'informations additionnelles	Consultation sur les recommandations
Analyse des documents collectés	Révision des conclusions	Révision des recommandations
Groupes de discussion sur les bonnes pratiques et les défis	Préparation de la liste initiale de recommandations	Préparation de la liste finale de recommandations
Présentation des conclusions au Conseil d'Administration	Soumission du rapport intérimaire	Soumission du rapport final
Présentation disponible à partir du 17 Juin 2024	Conclusions et initiales recommandations disponibles à partir du 25 juin 2024.	Rapport final disponible à partir du 7 juillet 2024



## ANNEXE II – COMITÉ DE L'ÉVALUATION

FONCTION	ENTITÉ	NOMS
Commanditaire	MPH	Jean-Ricot Dorméus, Coordonnateur du MPH
Coordonnatrice	MPH	Kettly Sainristil
Contrôle de Qualité	MPH	Ernst Fleuranvil
Membres	MPH	Marie-Jeanine F. Mazard Jean-Larack Clédanor Lima Beauvais

