





Mise sur pied par Relais-femmes, cette veille informationnelle vise à tenir les groupes de femmes et les groupes communautaires informés de ce qui se fait sur la gestion des groupes. Cet outil de travail vise à collecter, à traiter et à diffuser les informations concernant les publications et parutions pertinentes sur la gestion afin de pouvoir s'y référer rapidement au besoin. La veille recense des documents et sites web portant sur divers thèmes tels la vie démocratique, les modèles de gestion, la gestion des ressources humaines et la vie d'équipe.

Bonne lecture!

### Dans cette édition :

1. Vie démocratique et répartition du pouvoir (p.1)
2. Modèles d'organisation et modes de gestion (p. 1)
3. Gestion des ressources humaines et conditions de travail (p. 3)
4. L'individu au sein de l'organisation et la dynamique de groupe (p. 4)
5. Conflits et gestion de conflits (p. 5)


Légende	
	Gestion féministe
	Gestion communautaire
	Gestion de type traditionnel
	Aucun article dans cette section

## 1. Vie démocratique et répartition du pouvoir

×

## 2. Modèles d'organisation et modes de gestion

### 2.1

 **Dessler, Gary, Starke, Frederick A., et Dianne J. Cyr. 2004. *La gestion des organisations, principes et tendances au XXVe siècle*, St-Laurent, Éditions ERPI.**

Ce volume est une introduction à la gestion. Il aborde l'éthique en milieu de travail, la culture et les valeurs d'une organisation, la planification (la prise de décision, la gestion stratégique), l'organisation (les fondements d'une organisation, la coordination, la gestion du changement), la gestion des ressources humaines (le rôle du leader, augmenter la motivation, améliorer la communication interpersonnelle et organisationnelle, résistance au changement et le développement organisationnel).

*Source : Synthèse de lecture (Sophie Bélanger)*

## 2.2



Lamoureux, Henry *et al.* 2002. *La pratique de l'action communautaire*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

La chapitre « L'organisation démocratique et la gestion des organismes communautaires » (chapitre 8, p. 312-352) est particulièrement pertinent. Il y est question des modèles de gestion (modèle traditionnel, modèle participatif, collectif de travail, modèle autogestionnaire et modèle coopératif), de la gestion des activités, de la gestion des ressources humaines, de la gestion financière et de la coordination générale.

---

## 2.3



**Les cahiers des organisations démocratiques**  
**CSMO-ÉSAC**  
**Comité sectoriel de main-d'œuvre**  
**Économie sociale et action communautaire**  
**2001**

Les cahiers des organisations démocratiques sont disponibles sur le site web du CSMO-ÉSAC. Il s'agit d'une vingtaine de modules de formation séparés en trois séries : 1) Administrer et gérer une organisation démocratique; 2) Développer une coopérative; 3) Développer un OBNL.

Ces Cahiers visent à favoriser la consolidation et le développement de pratiques de formation reliées à la qualité de la vie démocratique et à la maîtrise des rôles et responsabilités propres aux membres des conseils d'administration des entreprises collectives et des organismes communautaires.

En publiant ces Cahiers, le CSMO-ÉSAC veut rendre disponible, en collaboration avec la Fédération québécoise des coopératives de travail, le CFP et le Centre Saint-Pierre, un outil de base à l'intention des dirigeantEs de l'ensemble des coopératives et des OBNL, de l'économie sociale et de l'action communautaire.

*Série « Administrer et gérer une organisation démocratique »*

- |                            |                              |
|----------------------------|------------------------------|
| 1- Instances démocratiques | 6- Gestion financière        |
| 2- CA : Fonctionnement     | 7- États financiers          |
| 3- CA : Responsabilités    | 8- Planification stratégique |
| 4- CA : Animation          | 9- Plan de développement     |
| 5- Organiser la formation  | 10- Gérer la communication   |

*Série « Développer une coopérative »*

- 11- Histoire et principes
- 12- Logique de gestion
- 13- Gestion financière
- 14- Fonctionnement
- 15- Créer une coopérative

*Série « Développer un OBNL »*

- 16- Mouvement communautaire
- 17- Création d'un OBNL
- 18- Structure et gestion
- 19- Coordination
- 20- Évaluation participative

Les cahiers sont disponibles en version html et pdf (imprimable) sur le site du CSMO-ÉSAC <http://www.csmoesac.qc.ca/> (dans la section « Outils ») et en livre (10 \$).

Source : <http://www.csmoesac.qc.ca>

---

## 2.4



**Lavoie, Jocelyne et Jean Panet-Raymond. 2000. *L'action communautaire. Guide de formation.* Montréal, Centre de formation populaire.**

Ce guide est utile pour les intervenantes et les intervenants désireux de préparer une action communautaire à l'intérieur d'un milieu. Les auteur-e-s reprennent donc chacune des étapes de l'intervention communautaire qui guideront l'intervention (analyse de la base d'intervention, analyse de la situation, choix d'un projet d'action, élaboration d'un plan d'action, sensibilisation et mobilisation, réalisation de l'action, choix de la structure organisationnelle, vérification du plan d'action, bilan de l'intervention, fin du mandat de l'intervenant). Chaque étape est décrite au moyen d'exemples concrets.

*Source : Synthèse de lecture (Sophie Bélanger)*

## 2.5



**Lamoureux, Henri, Mayer, Robert et Jean Panet-Raymond. 1984. *L'intervention communautaire.* Ville Saint-Laurent, Éditions Saint-Martin.**

Cet ouvrage porte sur l'action communautaire, la mobilisation des groupes, l'organisation d'un groupe, l'organisation des luttes, le fonctionnement des groupes et leur financement.

*Source : Synthèse de lecture (Sophie Bélanger)*

# 3. Gestion des ressources humaines et conditions de travail

## 3.1



**Boîte à outils pour les gestionnaires  
CSMO-ÉSAC et Centre Saint-Pierre  
2003**

Le CSMO-ÉSAC et le Centre Saint-Pierre proposent des outils de gestion en ressources humaines simples et concrets pour aider les organismes à répondre à leurs diverses interrogations et inquiétudes. Cette boîte à outils contient un ensemble de tests autodiagnostic, de grilles d'analyse, de questionnaires, d'aide-mémoire, etc. Ceux-ci portent sur :

- 1- Une première étape : un autodiagnostic
- 2- La coordination d'une équipe de travail
- 3- L'élaboration d'une politique des conditions de travail et son cadre légal
- 4- Le recrutement et la sélection du personnel
- 5- L'évaluation du personnel
- 6- La politique salariale

Cette boîte à outils s'enrichira de nouveaux outils portants sur la gouvernance démocratique, la gestion financière et les communications (Relais-femmes travaillera d'ailleurs avec le CFP et le Centre St-Pierre à la réalisation du premier outil).



La Boîte à outils pour les gestionnaires est disponible sur les sites web suivants (en format pdf) :

[http://www.csmoesac.qc.ca/outils/boite\\_outil.html](http://www.csmoesac.qc.ca/outils/boite_outil.html)

[http://www.centrestpierre.org/version\\_58/organisations/OA\\_gestion.html](http://www.centrestpierre.org/version_58/organisations/OA_gestion.html)



Elle est aussi disponible en CD-ROM (20 \$) : cette version inclut des documents en version word qui peuvent être adaptés par les groupes.

*Source : <http://www.csmoesac.qc.ca/> et TDV (9-10-2005)*

### 3.2



**Dolan, L. Shimon, Saba, Tania, Jackson, Susan E. et Randall S. Schuler. 2002. *La gestion des ressources humaines, 3<sup>e</sup> édition*, Tendances, enjeux et pratiques actuelles, St-Laurent, ERPI éditions.**

Dans cet ouvrage, il est entre autres question de :

*La rémunération indirecte (chapitre 12) :*

Cette section aborde les régimes publics d'avantages et de sécurité du revenu (soins hospitaliers et médicaux, protection de revenu reliée à l'invalidité, régimes de retraite, assurance-emploi, etc.), les avantages sociaux offerts par les employeurs (soins de santé, régimes d'assurance-vie et de prestations d'invalidité, régimes de retraite, etc.) les absences rémunérées, les services et privilèges offerts aux employés (formes de reconnaissance non pécuniaire, formes de reconnaissance matérielle, programmes d'aide aux employés (PAE), programmes d'équilibre travail-famille.

*Le respect des droits des employés (chapitre 13) :*

Les obligations juridiques entourant les activités de gestion des ressources humaines (équité, évaluation du rendement, développement des compétences, rémunération, environnement sain et sécuritaire, intégrité, etc.) sont abordés dans ce chapitre.

*Les rapports collectifs de travail (Chapitre 14) :*

Cette section porte sur la syndicalisation, la négociation collective et ses stratégies, la grève, le lock-out, de même que le règlement des conflits (médiation et arbitrage).

*Source : Synthèse de lecture (Sophie Bélanger)*

## 4. L'individu au sein de l'organisation et la dynamique de groupe

### 4.1



**Boisvert, Daniel. (2000). *L'autonomie des équipes d'intervention communautaire : modèles et pratiques*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.**

L'équipe de travail est une réalité dynamique en pleine évolution. Depuis plusieurs années, on lui reconnaît des qualités importantes qui favorisent la productivité et la performance des entreprises. Le phénomène est bien connu dans le secteur des entreprises privées. Mais qu'en est-il des équipes autonomes dans le secteur public et notamment dans le secteur des services aux personnes en situation de vulnérabilité sociale? C'est à cette question que *L'autonomie des équipes d'intervention communautaire* tente d'apporter un éclairage.

Le chapitre « Communiquer dans les équipes : art, science et méthode » (chap. 9, p. 221-248) aborde la communication comme processus efficace de gestion et de changement. Ce chapitre contient deux outils : un *questionnaire sur le consensus* (p. 236-238) et *comment évaluer une réunion* (p. 241-243).

Le chapitre « Le conflit dans les équipes autogérées : sa naissance et sa gestion » (chap. 10, p. 249-284) aborde les types de conflits, les motifs à l'origine des conflits et la résolution de conflits.

*Source : Éditions PUQ*

## 4.2



**Côté, Nicole, Bélanger, Laurent et Jocelyn Jacques. 1994. *La dimension humaine des organisations*, Boucherville, Gaëtan Morin.**

Cet ouvrage porte sur les liens entre les individus et l'organisation. Il aborde les thèmes suivants :

- Le domaine du comportement organisationnel
- La gestion du stress
- La perception
- Les valeurs, les attitudes, la satisfaction au travail
- La motivation et la gestion de la motivation
- Les groupes (in/formels, rôles, statuts, valeurs, etc.)
- L'organisation et l'individu, une symbiose difficile
- La dynamique des groupes
- La communication
- La personnalité
- La structure organisationnelle et le comportement
- Le changement organisationnel et le développement
- Le leadership
- Le pouvoir
- La prise de décision

*Synthèse de lecture (Sophie Bélanger)*

## 5. Conflits et gestion de conflits

### 5.1



**Pastor, Pierre et Richard Bréard. 2004. *Gestion des conflits, 2e édition. La communication à l'épreuve*, Paris, Éditions Liaisons.**

Cet ouvrage vise à comprendre et à identifier de quelle façon naissent les conflits et quelles sont les stratégies des actrices et des acteurs. Il vise à faire du conflit une possibilité de redresser et de transformer l'organisation (soit de considérer le conflit comme un élément pouvant amener un changement positif à l'organisation).

Les chapitres portent sur :

- Les stratégies individuelles de conflits
- Les conflits entre l'individu et le groupe
- Les conflits intergroupes
- Les conflits dans les organisations
- Le changement
- La communication et la gestion des conflits
- Les stratégies de résolution des conflits
- L'analyse systémique du conflit et la communication
- Le conflit et le *management*
- La régulation des tensions

*Synthèse de lecture (Sophie Bélanger)*

