




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. Modes de gestion (p. 2)
3. Gestion des ressources humaines et conditions de travail (p. 3)
4. Conflits et gestion de conflits (p. 4)
5. Réflexions et pratiques (p. 5)

Légende	
	Gestion féministe
	Gestion communautaire
	Gestion de type traditionnel

1. Vie démocratique et répartition du pouvoir

 **Filion, Esther. 2003. La place des participantes et des participants dans les structures démocratiques des groupes membres et du RGPAQ, rapport de recherche, Montréal, RGPAQ.**

À travers cette recherche, le Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ) poursuit plusieurs objectifs. Tout d'abord, il a voulu connaître la manière dont s'exerce la démocratie au sein des groupes membres du RGPAQ, notamment concernant la place des participantes et participants dans les structures décisionnelles. Afin de cerner quelle place les participantes et participants pourraient occuper au sein du RGPAQ, celui-ci a étudié les visions des différents acteurs et actrices sur de multiples sujets touchant les pratiques démocratiques : quel sens donne-t-on à la participation démocratique? Quelles sont les contraintes et les conditions de la participation à la vie associative?


Bien que ce rapport constitue un document de travail qui s'adresse aux membres du RGPAQ, les questions qu'il soulève peuvent alimenter les réflexions des groupes qui s'interrogent sur les pratiques démocratiques et l'implication des participantes et participants.

À noter, le rapport comporte une section expliquant divers éléments théoriques qui aident à la réflexion, tels la démocratie, la participation, le pouvoir et le rôle de la délibération.

Vous pouvez consulter ce document à l'adresse suivante :

http://www.bv.cdeacf.ca/documents/PDF/rayonalpha/2004_02_0301.pdf

2. Modes de gestion


 **Bourque, Denis, Comeau, Yvan, Favreau, Louis et Lucie Férchette. 2007. *L'organisation communautaire, fondements, approches et champs de pratique*, Québec, Presses de l'Université du Québec.**

L'organisation communautaire, fondements, approches et champs de pratique est un ouvrage de base en organisation communautaire dont le contenu gravite autour de quatre grandes approches : l'approche sociocommunautaire, l'action sociale, le développement local et l'approche socio- institutionnelle. Les auteurs reconstruisent les fondements, les contours, l'histoire, les principales stratégies, les perspectives, les apports spécifiques ainsi que les conditions générales d'exercice de l'organisation communautaire depuis 1960 jusqu'à aujourd'hui. Ils abordent tout autant l'organisation communautaire comme pratique de mouvements sociaux que comme profession inscrite au fil du temps dans le développement des réseaux public et associatif de santé et de services sociaux. Ce livre intéressera les étudiants en sciences humaines et sociales (travail social, sociologie, psychologie communautaire...), les intervenants sociaux (du service public, des groupes communautaires...) et les intervenants socioéconomiques (agents de développement local et régional).

Source : Presses de l'Université du Québec.

 **Bédard, Michel G. et Roger Miller. 2003. *La direction des entreprises, une approche systémique, conceptuelle et stratégique*, Montréal, Chenelière McGraw-Hill.**

Destiné aux aspirants gestionnaires, *La direction des entreprises*, aborde les notions fondamentales de la gestion. Le volume est centré sur les entreprises à but lucratif, mais la section « La résistance aux changements » (p. 704-714) pourra intéresser les travailleuses et les travailleurs dont le groupe fait face à divers changements. Il y est entre autres question des manifestations de la résistance, des niveaux de résistances (personnes, groupes, organisation), des styles de règlement des conflits et des étapes de la réalisation du changement organisationnel.

 **Voyer, Pierre. 2002. *Tableaux de bord de gestion et indicateurs de performance*, 2^e édition, Québec, Presses de l'Université du Québec.**

Cet ouvrage propose des concepts et une méthode d'élaboration de tableaux de bord de gestion dans une perspective managérielle et non technique. Il constitue un guide de réflexion et de réalisation s'adressant autant aux spécialistes en gestion qu'aux gestionnaires intéressés à participer au design de tableau de bord afin de tirer le maximum de leurs possibilités et ce, autant pour le secteur privé que public. L'ouvrage offre une méthode simplifiée, des outils d'analyse, des exemples et une banque d'indicateurs.

Les chapitres trois et six sont particulièrement intéressants. Le premier, intitulé « Indicateurs de gestion » donne une définition des indicateurs ainsi que les caractéristiques d'un bon indicateur. Le second, « Les processus de gestion et les indicateurs » présente le cycle de la gestion et aborde le suivi de programmes et de projets.

3. Gestion des ressources humaines et conditions de travail



Les ressources humaines dans les organismes sans but lucratif albertains

Calgary Chamber of Voluntary Organizations
2006

La *Calgary Chamber of Voluntary Organizations* a publié un rapport, en 2006, soulignant la recherche entreprise sur les ressources humaines auprès des organismes communautaires sans but lucratif. Ce rapport sert de point de départ aux discussions sur l'avenir de la main-d'œuvre du secteur bénévole en Alberta.

Le rapport offre notamment des données pour examiner les répercussions de la pénurie générale de main-d'œuvre qualifiée et du marché du travail de plus en plus concurrentiel à Calgary et dans toute la province.

Le rapport soulève également diverses questions : Est-il possible d'évaluer l'étendue du problème actuel? Qui pourrait être le plus touché par la pénurie actuelle et anticipée? Est-il possible de cerner les enjeux, besoins et problèmes à long terme communs aux organisations sans but lucratif? Quelles mesures le secteur et ses parties prenantes peuvent-ils prendre?

Bien que ce rapport fasse état de la situation en Alberta, divers parallèles peuvent être fait avec la situation des organismes québécois.

Vous pouvez consulter le rapport de recherche à l'adresse suivante :
<http://www.hrcouncil.ca/council/pdf/Rapport%20CCVO.pdf>



Politiques et procédures en matière de ressources humaines

Conseil des ressources humaines pour le secteur bénévole et communautaire (RHSBC)

Tous les organismes bénévoles, communautaires et à but non lucratif qui comptent des employés devraient se donner des politiques et procédures de ressources humaines. Ces dernières devraient s'inspirer des valeurs de l'organisme et elles devraient être revues et mises à jour périodiquement. Il est par ailleurs nécessaire de consulter la section sur les lois afin de confirmer que les politiques en vigueur dans l'organisme sont conformes aux lois sur l'emploi.

La Boîte à outils pour la gestion des ressources humaines du Conseil des RH présente des conseils pratiques au sujet des politiques et procédures de gestion des ressources humaines. Elle y inclue quelques modèles de politiques qui peuvent être adaptés afin d'élaborer ou de réviser les politiques et procédures de ressources humaines de son organisme.

Vous pouvez consulter cette ressource à l'adresse suivante : http://www.hrcouncil.ca/policies/pg001_f.cfm



Le travail non conventionnel

Conseil des ressources humaines pour le secteur bénévole et communautaire (RHSBC)

Les relations d'emploi dans les organismes du secteur bénévole et communautaire sont de plus en plus variées et complexes de nos jours. Il se pourrait que votre organisme, en sus de ses employés permanents ou réguliers, à temps plein et à temps partiel, soit dans l'obligation de prendre toutes sortes de dispositions en matière

d'emploi, par exemple d'embaucher des sous-traitants indépendants, du personnel temporaire dans le cadre de projets, des stagiaires ou encore des étudiants d'un programme coopératif.

Des sections portent sur les thèmes suivants :

- Le travail non conventionnel : les grandes tendances et les grands enjeux
- Le travail non conventionnel dans le secteur bénévole et communautaire au Canada
- Les types de relations d'emploi
- L'incidence sur les organismes du secteur bénévole et communautaire
- Les stratégies de gestion

Pour en savoir plus : http://www.hrcouncil.ca/staffing/pg008_f.cfm

4. Conflits et gestion de conflits



Le racisme en milieu de travail

Ressources humaines et développement social Canada

Ressources humaines et développement social Canada a élaboré une stratégie pour un milieu de travail exempt de racisme qui offre des conseils et des ressources pour les employeurs et les employés afin de les aider à faire face au racisme en milieu de travail et à prendre des mesures afin de le prévenir. Des liens Internet sont suggérés, de même que des publications et des rapports de recherche .

Visitez le site Internet à l'adresse suivante :

http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/ot/ntemt/emt/projets_speciaux/InitiativeSansRacisme/InitiativeAccueil.shtml&hs=



Labelle, Ghislaine. 2005. *Comment désamorcer les conflits au travail*. Montréal, Les éditions Transcontinental.

Les conflits au travail entraînent des conséquences néfastes : perte de temps et d'énergie chez les personnes concernées, démotivation chez les collègues, diminution du rendement de l'équipe, voire des démissions. Comment faire pour prévenir ou régler ces différents?

Cet ouvrage vise à : déceler les signes précurseurs d'un conflit, diagnostiquer à quel stade du conflit se trouve une équipe, échapper aux conséquences fâcheuses d'un leadership exercé trop tardivement, différencier un conflit de personnalités d'un conflit d'équipe, intervenir rapidement afin de prévenir la formation de clans et la détérioration des relations de travail, adopter les bonnes attitudes et faire les geste adéquats pour résoudre un conflit, entretenir un climat agréable et harmonieux au sein d'une équipe.

Ce volume est écrit dans un langage simple et offre l'avantage de présenter un cas qui illustre l'ensemble des étapes qui mènent au conflit et à sa résolution.

Source : Les éditions Transcontinental

5. Réflexions et pratiques

☩☩ Shragge, Eric. 2006. **Action communautaire : dérives et possibles**, Montréal, Les éditions Écosociété (Préface de Lorraine Guay).

Comment agir pour donner un véritable pouvoir aux citoyennes et citoyens? Le travail social, l'offre de services à la communauté, l'action militante, permettent-ils de changer véritablement les choses? Et, lorsque des organisations communautaires contestataires deviennent subventionnées, approuvées, structurées par l'État, n'y a-t-il pas danger, pour elles, de devenir des agents d'intégration au système ?

Les travailleurs, les militants, les bénévoles qui se trouvent au cœur de l'action n'ont souvent pas assez de recul ou pas assez de temps pour réfléchir à ces questions, qui, pourtant, concernent les fondements de leur engagement. Ils trouveront dans cet essai un portrait de l'histoire et de l'actualité du monde communautaire, des balises théoriques et des exemples concrets, ainsi que quelques mises en gardes cruciales pour étayer leur réflexion.

Source : Les éditions Écosociété

