

Les différents modes de gestion



Le modèle de gestion hiérarchique

- Il s'agit d'un modèle de gestion traditionnel qui concentre les pouvoirs et les responsabilités aux mains de la direction/coordination et du conseil d'administration. Ce mode de gestion est davantage connu et est souvent utilisé dans les organismes de grande taille
- **Caractéristique du modèle hiérarchique :**
 - Structure hiérarchique
 - Le conseil d'administration est formé de membres engagés uniquement dans la gestion et l'administration de l'organisation
 - La plupart des responsabilités de gestion sont déléguées à la direction/coordination générale
 - L'équipe de travail a des contacts limités et indirects avec le conseil d'administration et elle assure le fonctionnement quotidien de l'organisation
 - Les membres sont peu informés et peu engagés dans l'action et les activités

Modèle de gestion participative

- Le modèle de gestion participative vise une gestion démocratique, le partage du pouvoir et une transformation des rapports sociaux afin qu'ils soient plus égalitaires et respectueux des contributions de toutes et tous. La gestion vise l'intégration des membres, des bénévoles et de l'équipe de travail au processus de décision et à la réalisation des objectifs.
- **Caractéristique du modèle gestion participative :**
 - Adaptation du modèle hiérarchique, qui favorise des structures plus horizontales où les pouvoirs sont partagés
 - La direction/coordination est le lien entre le CA et l'équipe de travail
 - L'équipe de travail est partie prenante à différents degrés dans le processus démocratique
 - Elle est engagée dans les décisions et l'action avec les membres et la direction/coordination

Le modèle de cogestion

- Le modèle de cogestion vise une gestion partageant le pouvoir, la prise de décisions et les responsabilités entre l'équipe de travail et le conseil d'administration. Le CA a le rôle de représenter les membres de l'organisation.
- C'est le type de décision qui différencie le pouvoir entre le conseil d'administration et l'équipe, c'est-à-dire que l'un n'a pas de pouvoir hiérarchique sur l'autre.
- Chacune de ces deux instances a ses champs de décisions et d'action propres, et les instances se retrouvent – co-décideuses- dans d'autres champs. Il y a peu d'organisations qui, de façon officielle, fonctionnent selon ce modèle.
- **Caractéristique du modèle de cogestion :**
 - Les décisions sont partagées entre le conseil d'administration et l'équipe
 - La direction/coordination est incluse dans l'équipe
 - L'équipe est au cœur des décisions
 - Les membres du CA sont engagés avec l'équipe dans l'organisation

Modèle de gestion en collectif

- Le modèle de gestion en collectif présente une structure non hiérarchique. Il veut favoriser une participation égalitaire de tous les membres (salariés et non salariés). La prise de décisions prend une forme participative dans laquelle le processus de recherche du consensus est parfois aussi important que la décision elle-même.
- La vie privée et les émotions sont parties prenantes de la vie de l'organisation. Pour ces organisations dites collectives, l'élément –climat- revêt donc une grande importance. Il peut d'ailleurs dominer la réalisation des tâches et des mandats. Ce modèle est plus facilement applicable dans les organisations idéologiques homogènes.
- **Il existe deux tendances :**
 - 1) le collectif est en même temps l'assemblée générale et le conseil d'administration ;
 - 2) le collectif assume les tâches déléguées à un CA. Dans cette deuxième tendance, le collectif est une instance représentative de l'assemblée générale.