

de président bénévole ou celui de secrétaire ou de directeur salarié. Dans les petites ONG, le fondateur/directeur détient la majorité des pouvoirs. Les employés terrain sont alors moins efficaces car ils doivent toujours le consulter avant de prendre une décision. L'atmosphère de travail des petites ONG est généralement décontractée et leurs heures de bureau souples. Les employés doivent cependant réaliser des heures supplémentaires quand survient un travail urgent.

Les grandes ONG ont des bureaux chefs dans les centres urbains et des activités dans plusieurs districts et États. Elles disposent généralement de services pour chaque secteur de développement. Leur atmosphère de travail est plus rigide que celle des petites ONG rurales, car elles observent des structures d'emploi et de prise de décision hiérarchiques. Tout comme dans les bureaucraties gouvernementales, les directeurs de service entretiennent souvent des rapports distants avec leurs employés. Les décisions stratégiques importantes relèvent de ces bureaucrates et du directeur général. En l'absence de ce dernier, qui participe souvent à des réunions et à des conférences à l'étranger et au pays, les directeurs de service disposent d'un pouvoir exécutif considérable.

Les travailleurs de bas niveau et les employés terrain sont ceux qui entrent en contact avec les membres des communautés et comprennent le mieux la situation locale. Leur connaissance des projets, des enjeux et des difficultés est généralement la plus juste. Ils renseignent les directeurs de service qui, à leur tour, renseignent le directeur général.

Les employés d'ONG sont pour la plupart très compétents. Plusieurs ont fréquenté l'université et certains détiennent des diplômes d'études supérieures, bien que rarement dans leur domaine de travail. Ils maîtrisent généralement bien la langue régionale, mais parleront peut-être un anglais hésitant ou l'écriront difficilement. Après quelques années d'expérience sur le terrain, ils savent pertinemment quels sont les projets les plus utiles et les stratégies de mise en oeuvre les plus efficaces pour la région.

Les employés d'ONG manifestent habituellement un engagement sincère envers leur travail et croient que les projets qu'ils réalisent aident les gens et le pays. Généralement satisfaits du statut social que leur procure leur poste de surveillant ou de coordonnateur, ils sont toutefois souvent mécontents de leur faible salaire, de la précarité de leur emploi, des longues heures de travail et de leur manque d'influence sur le processus décisionnel.