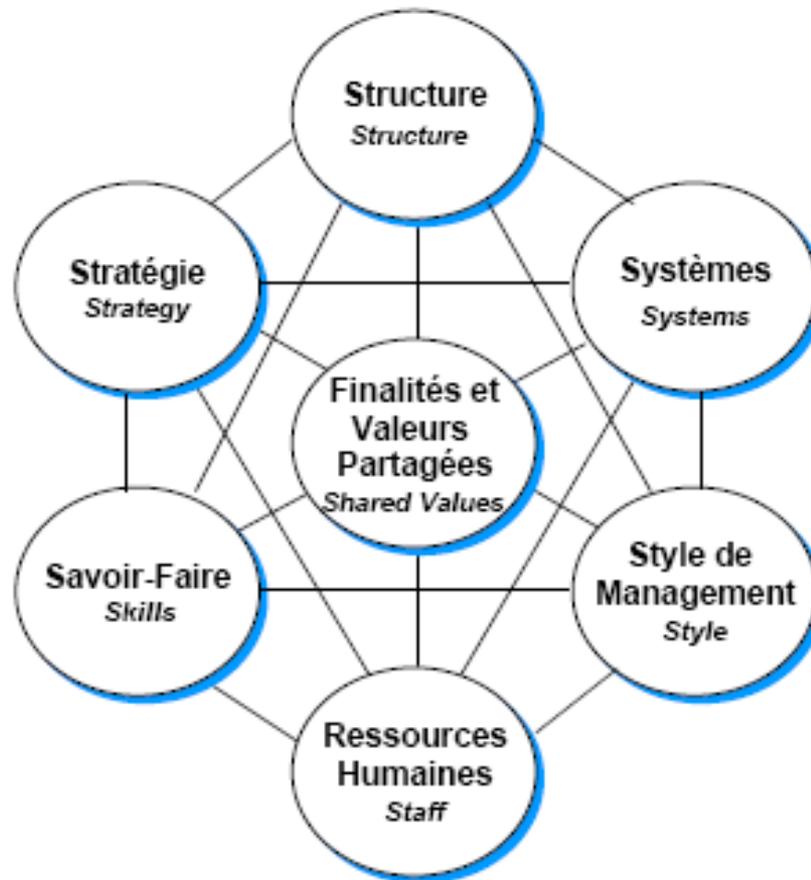


Les 7S

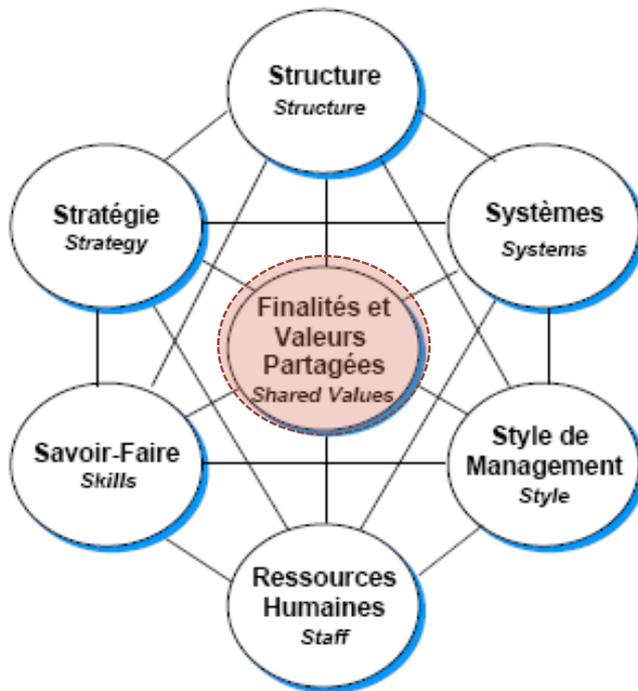


**UN OUTIL DE COMPRÉHENSION DE
L'ORGANISATION**

Un mode de diagnostic systémique

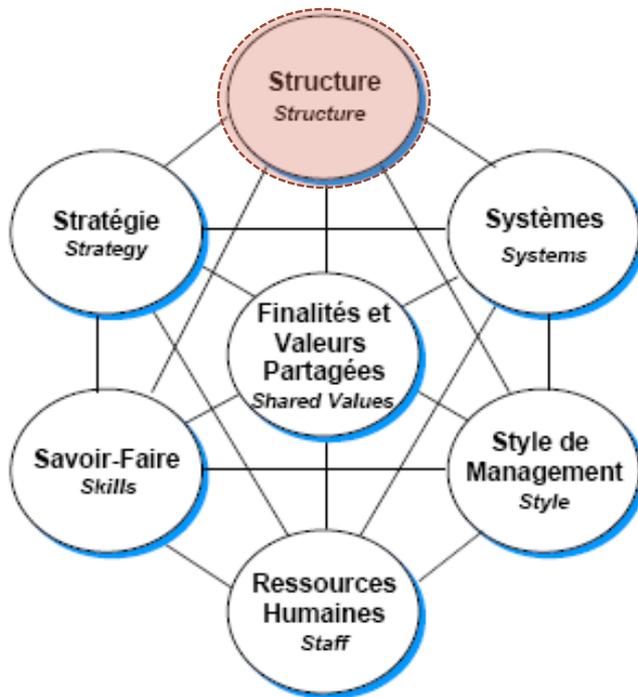


Les valeurs au cœur de l'identité



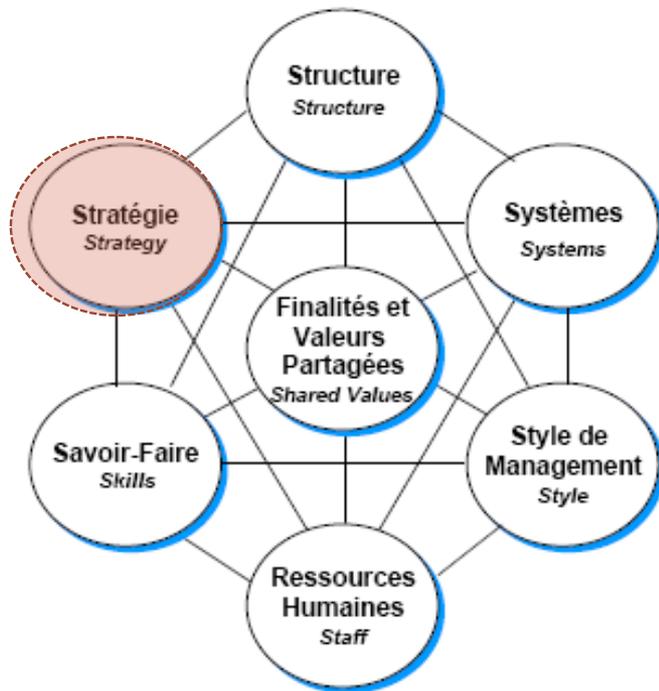
- Valeurs, missions, vision?
- Correspondent-elles à la réalité ?
- Sont-elles bien ancrées ?
- L'association se sent elle en cohérence avec les valeurs affichées?
- Ces valeurs sont elle communiquées à l'extérieur? Reconnues?

L'organisation au service de l'efficacité



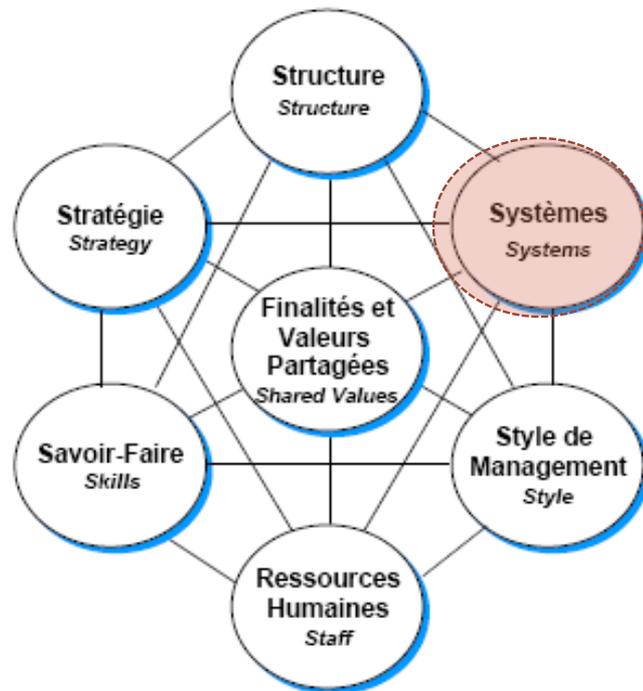
- Organigramme
- Comment sont coordonnées les activités des différents services ?
- Le contrôle est-il centralisé ou non ? Est-il adapté au fonctionnement, à nos missions ?
- La prise de décision est-elle centralisée ou non ? Est-elle adaptée au fonctionnement, à nos missions ?

Des principes stratégiques clairs et communiqués



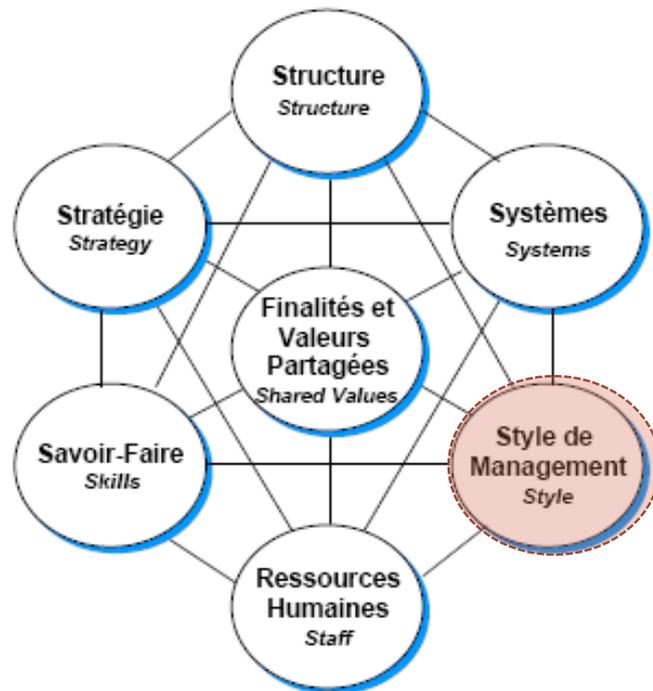
- Quelle est la stratégie ?
- Comment atteindre les objectifs ?
- Comment faire face à la concurrence ?
- Comment traiter les évolutions des demandes des clients/usagers ?

Des processus efficaces et adaptés

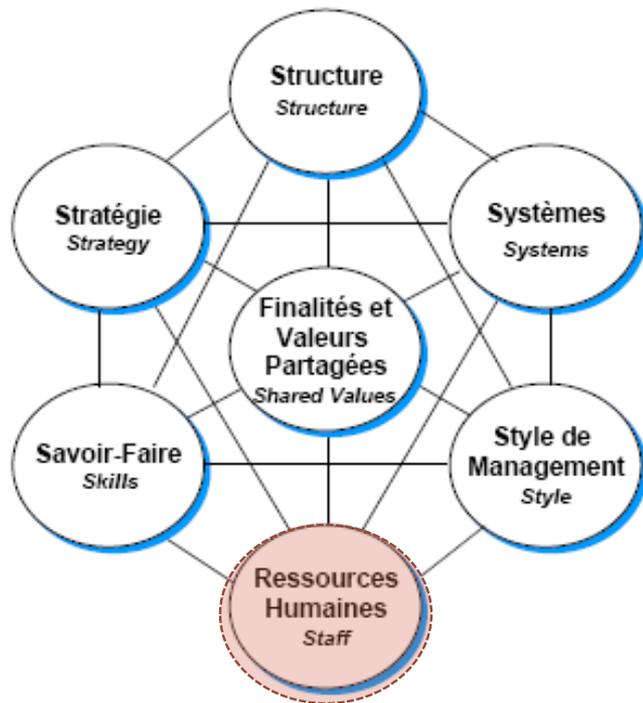


- Quels sont les grands processus (qui fait quoi? Comment?) identifiés dans l'association:
 - Pilotage (aux deux niveaux stratégiques et opérationnels)
 - Gestion et comptabilité
 - Gestion de projet
 - Communication interne et externe
 - Marketing et commercial (réponses à appels à projet par exemple)
 - Moyens généraux
- Fonctionnement formel (réunions, commissions, règles d'arbitrage...) et informel (ajustement mutuel)
- Quels sont les règles de décision et d'arbitrage
- Y a il des procédures?

Une culture managériale en cohérence avec les autres niveaux

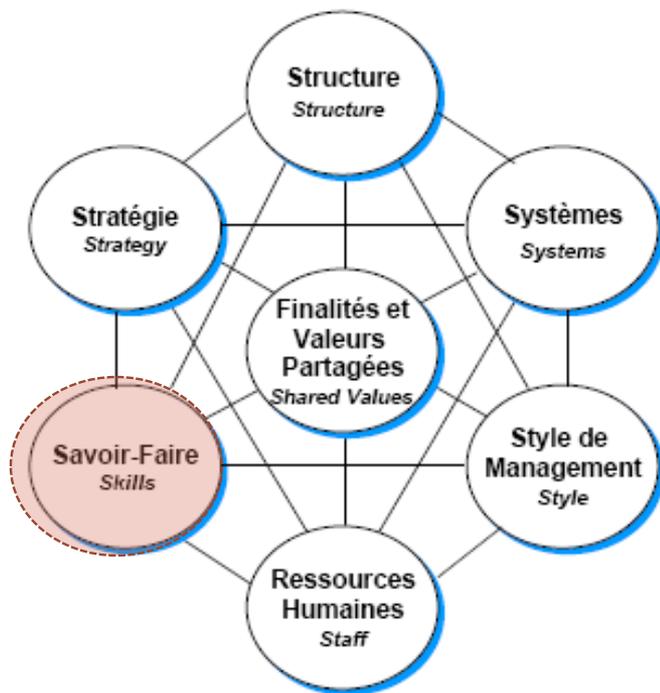


- Le management est de type participatifs, délégatifs, centralisé?
- Le style de management doit être cohérent avec les compétences, les risques, les objectifs et les valeurs de l'association



- Les compétences nécessaires actuelles sont-elles présentes ?
- Les fiches de postes sont-elles claires, suffisantes, ni trop générales, ni trop précises? ?
- Se préoccupe t on de l'évolution prévisible des compétences? (Gestion Prévisionnelle des compétences), comment?

Des savoirs faire identifiés, adaptés à la performance souhaitée



- Quel est le cœur de compétence de l'association?
- Les savoir faire qui la différencie des autres
- Quels sont les savoirs faire métiers et non métiers (gestion de projet, animation de réunion...) en lien avec les objectifs et le pilotage de l'association
- Identifier les compétences manquantes actuelles et futures en fonction de la stratégie à mettre en place.
- Construire une carte des compétences (réelles et désirées)