

ODA : Outil de Diagnostic de l'Agilité

pour une intelligence collective au service de l'adaptabilité & de la performance

1. Quel est l'enjeu ?

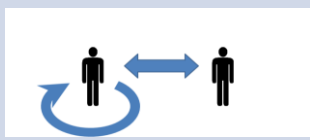

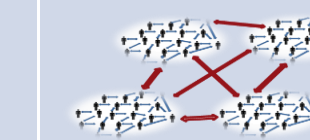
L'un des principaux enjeux de l'organisation est de faire face à la complexification de son environnement et de s'adapter aux changements et aux crises, tout en renforçant ses performances économiques.

Parallèlement, l'organisation est confrontée, en interne, au stress, aux risques psychosociaux, à la démotivation, aux conflits, au manque d'esprit d'équipe, à la difficulté de conduire des projets de changement (acquisitions, restructurations, ...).

Pour faire face à ces défis de plus en plus nombreux, diversifiés et complexes et pour y réagir rapidement et efficacement, l'organisation a besoin de mettre en œuvre le plein potentiel de toutes ses parties prenantes.

L'Outil de Diagnostic de l'Agilité « ODA » est un outil diagnostique de type « Organizational Survey » qui permet à une organisation d'évaluer dans quelle mesure elle assure la **motivation** et la **mise en intelligence collective**.

2. Que mesure l'Outil de Diagnostic de l'Agilité ODA ?

	Individu	Management	Organisation
Trois niveaux concernés			
Mesure de la performance humaine	Implication personnelle	Cohésion d'équipe	Cohérence organisationnelle
	Sérénité émotionnelle	Qualité relationnelle	Intelligence décisionnelle
Nos « + » : Cibler les compétences	Aptitude à anticiper	Disposition à collaborer	Capacité à rebondir
	Pro-activité	Coopération	Résilience

L'ODA cherche à identifier, au-delà des symptômes, les causes des causes, qu'elles soient apparentes ou cachées, et réduit les angles morts du tableau de bord prospectif des besoins (balanced scorecard).

L'ODA évalue la souplesse de l'organisation, à savoir sa capacité à s'adapter à des situations imprévues, des crises.

L'ODA, outil novateur est le seul actuellement sur le marché permettant de mesurer de façon tridimensionnelle la souplesse d'une organisation.

L'ODA s'élève au **code-source de l'intelligence humaine** (c.à.d. les méta-compétences) afin d'optimiser les **performances des acteurs**, personnes physiques et morales.

3. Que faire ensuite ?

L'ODA aide à définir des actions à mettre en place pour :

- Diminuer le stress des acteurs ;
- Prévenir la déconnexion des motivations individuelles et collectives ;
- Renforcer l'adhésion des collaborateurs au projet d'entreprise.

L'ODA a un impact marginal sur l'organisation existante (le diagnostique est non invasif) :

- Focalisation sur les foyers critiques : identifier les populations vulnérables, cibler les habitudes managériales inappropriées et cerner les grippages organisationnels ;
- Objectivation : établir un diagnostique des risques comportementaux indépendamment des options entrepreneuriales ou des configurations organisationnelles ;
- Prévention : évaluer la souplesse de l'organisation, à savoir sa capacité à s'adapter à une situation imprévue.

Grâce à la mise en place d'indicateurs, l'ODA peut, dans un second temps, permettre de mesurer l'**évolution de la performance** de l'organisation prise individuellement (diagnostique ex-ante et ex-post) et par rapport à son secteur (benchmarking).

4. Comment se déroule l'enquête ?

L'ODA comporte 60 questions auxquelles chaque collaborateur du périmètre sélectionné ⁽¹⁾ répond de manière individuelle et anonyme. La durée de passation du questionnaire ne dépasse pas 30 minutes par personne. L'enquête se déroule pendant une période minimale de deux semaines. Celle-ci est précédée d'une phase de préparation et de sensibilisation impliquant les principales parties intéressées de l'organisation.

L'enquête est administrée de manière électronique par des consultants certifiés en Approche NeuroCognitive et Comportementale (ANC ⁽²⁾). Les données de l'enquête sont collectées et exploitées en toute confidentialité. Les résultats sont analysés et restitués au prescripteur sous forme de rapports et d'histogrammes.

L'ensemble du processus ODA est géré selon une **logique de projet**, incluant transparence, implication managériale et sensibilisation des collaborateurs.

5. Légitimité scientifique

- L'approche, la méthode et les outils ANC ont été développés et validés par l'Institut de Médecine Environnementale (IME, www.ime.fr), sur base de 30 années de recherches cliniques et expérimentales ;
- L'enquête est éditée par l'Institute of NeuroCognitivism (INC, www.neurocognitivism.com);
- L'ODA a été validé dans le cadre de l'enquête nationale française sur le stress au travail (www.esteem-stress.com).

En mettant en évidence les causes des causes, l'ODA donne au management un éclairage nouveau sur son organisation ainsi que des indicateurs très concrets, lui permettant d'**accélérer la conduite du changement des comportements** aussi bien **individuels** que **collectifs**, gagnant ainsi en intelligence collective, en adaptabilité et en performance.

(1) Sans descendre sous le seuil de validité méthodologique de 10 répondants anonymes.

(2) L'ANC apporte un éclairage inédit sur l'impact des mécanismes cérébraux sur nos prises de décision et comportements.