



**Open
Decide**

La **science** pour une
performance d'équipe **durable**

Le travail en équipe est devenu la norme

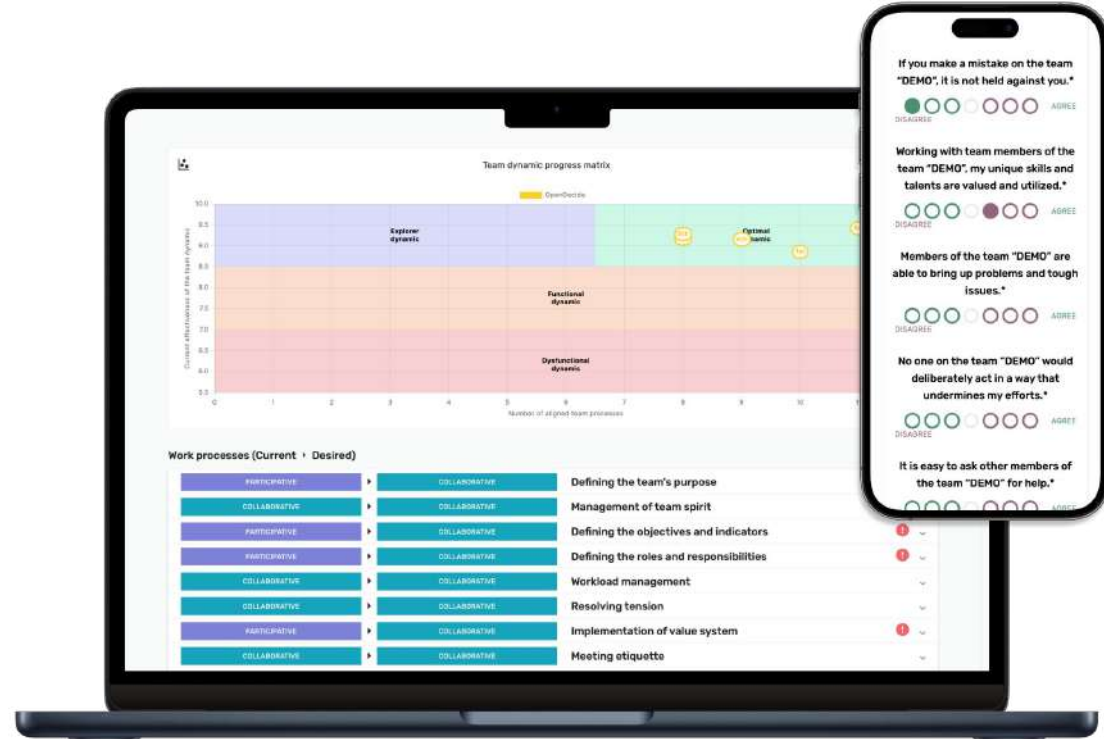
Alors que nous assistons à une bascule d'organigrammes de personnes à des organigrammes d'équipes, chaque leader est confronté à la nécessité de créer des équipes plus performantes et durables.

Comment réussir à délivrer des résultats exceptionnels sans sacrifier la cohésion et la satisfaction de son équipe ?

OpenDecide c'est quoi ?



OpenDecide.com est une plateforme innovante, basée sur la **science** conçue pour les leaders aspirant à propulser leurs **équipes** vers une **performance exceptionnelle** et **durable**.



+3,000

équipes utilisatrices

80

Années de recherche
scientifique compilées

+30,500

membres d'équipe sur la
plateforme



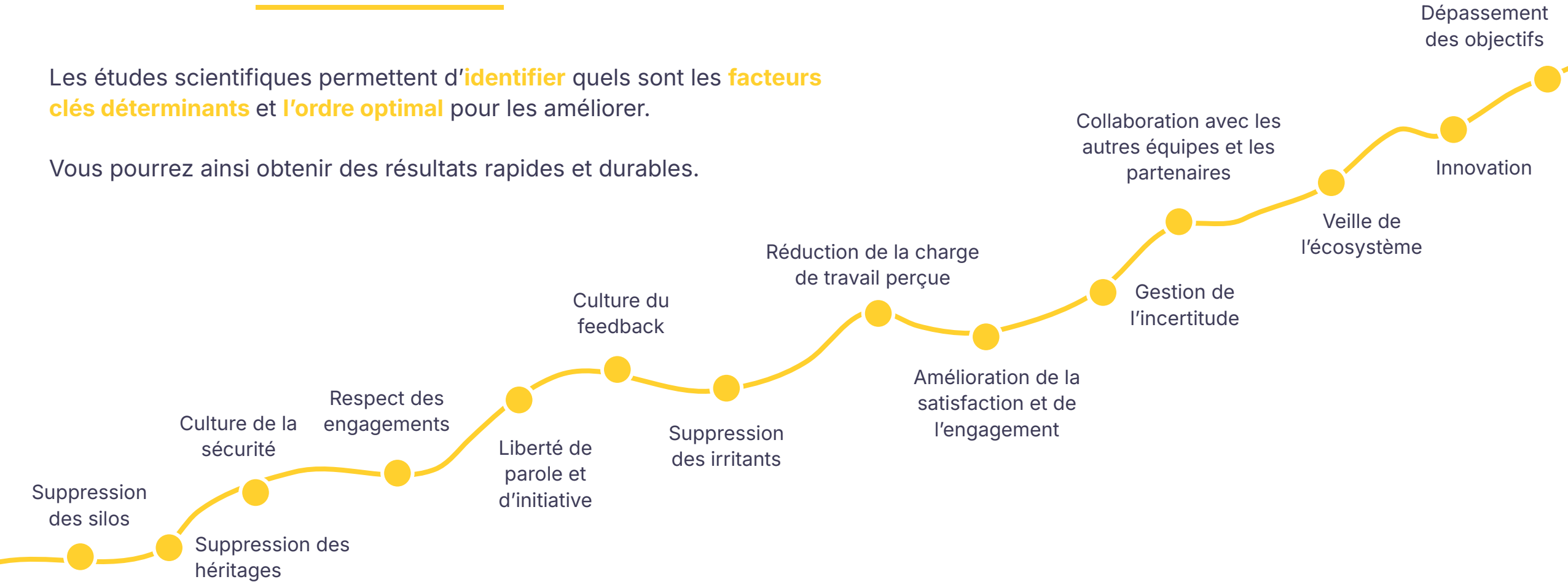
Pierre Fabre



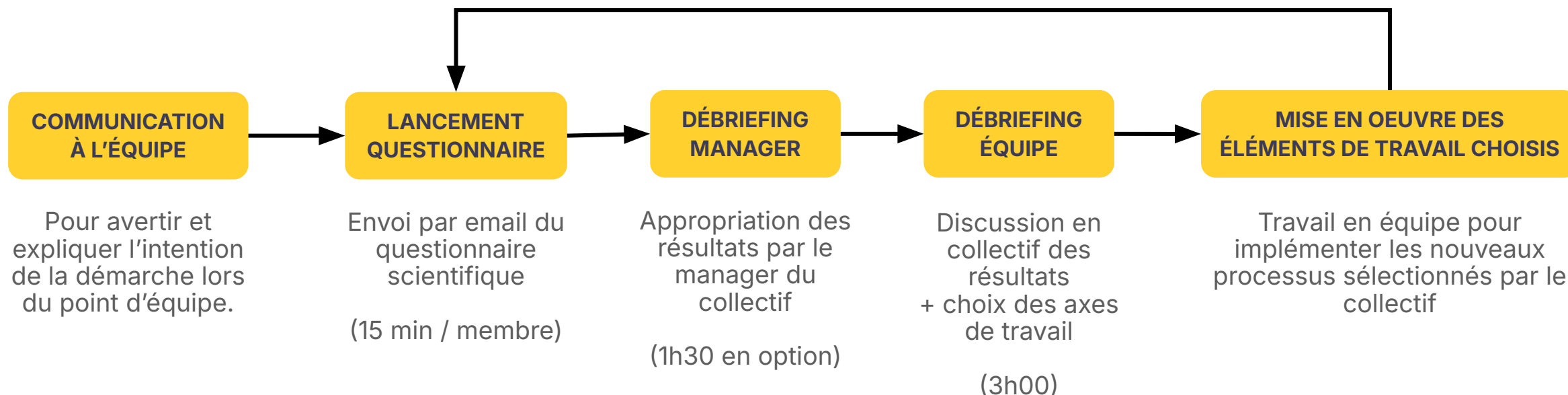
Parcourez le chemin optimal pour améliorer la dynamique de votre équipe.

Les études scientifiques permettent d'**identifier** quels sont les **facteurs clés déterminants** et **l'ordre optimal** pour les améliorer.

Vous pourrez ainsi obtenir des résultats rapides et durables.



Relance du processus tous les 4-6 mois - pour réaligner et mesurer le ROI des actions



Planning

Sécuriser la date de votre débriefing d'équipe (3h) avec votre équipe sur ½ journée et lancer le questionnaire 15 jours avant cette date

Accompagnement

En fonction de votre budget, chaque étape peut être accompagnée par des facilitateurs internes ou externes via notre réseau de partenaires experts.

Collectez en **moins de 20 minutes** les **avis de toute l'équipe** sur la **dynamique collective**.

Si un membre de l'équipe
"Maintenance" commet une
erreur, elle n'est pas retenue
contre lui.



Suivant



ANONYME : Envoi d'un questionnaire anonyme à tous les membres d'équipe (incluant le manager)



SCIENTIFIQUE : Questionnaire basé sur les derniers travaux de recherche scientifique, conçu avec la communauté scientifique



SIMPLE : Le questionnaire est rapide et très facile à répondre sans verbatim



INCLUSIF : Le questionnaire évite le jugement interpersonnel en posant des questions sur ce qui importe : le fonctionnement

Étape 2 / 5 : Visualisation de la dynamique actuelle de l'équipe en 1 clin d'oeil

Dynamique d'équipe "Optimale"

L'équipe dépasse ses objectifs durablement en innovant. Le fonctionnement limite les frustrations et génère un très haut niveau de paix et d'harmonie entre ses membres.

Dynamique d'équipe "Exploratrice"

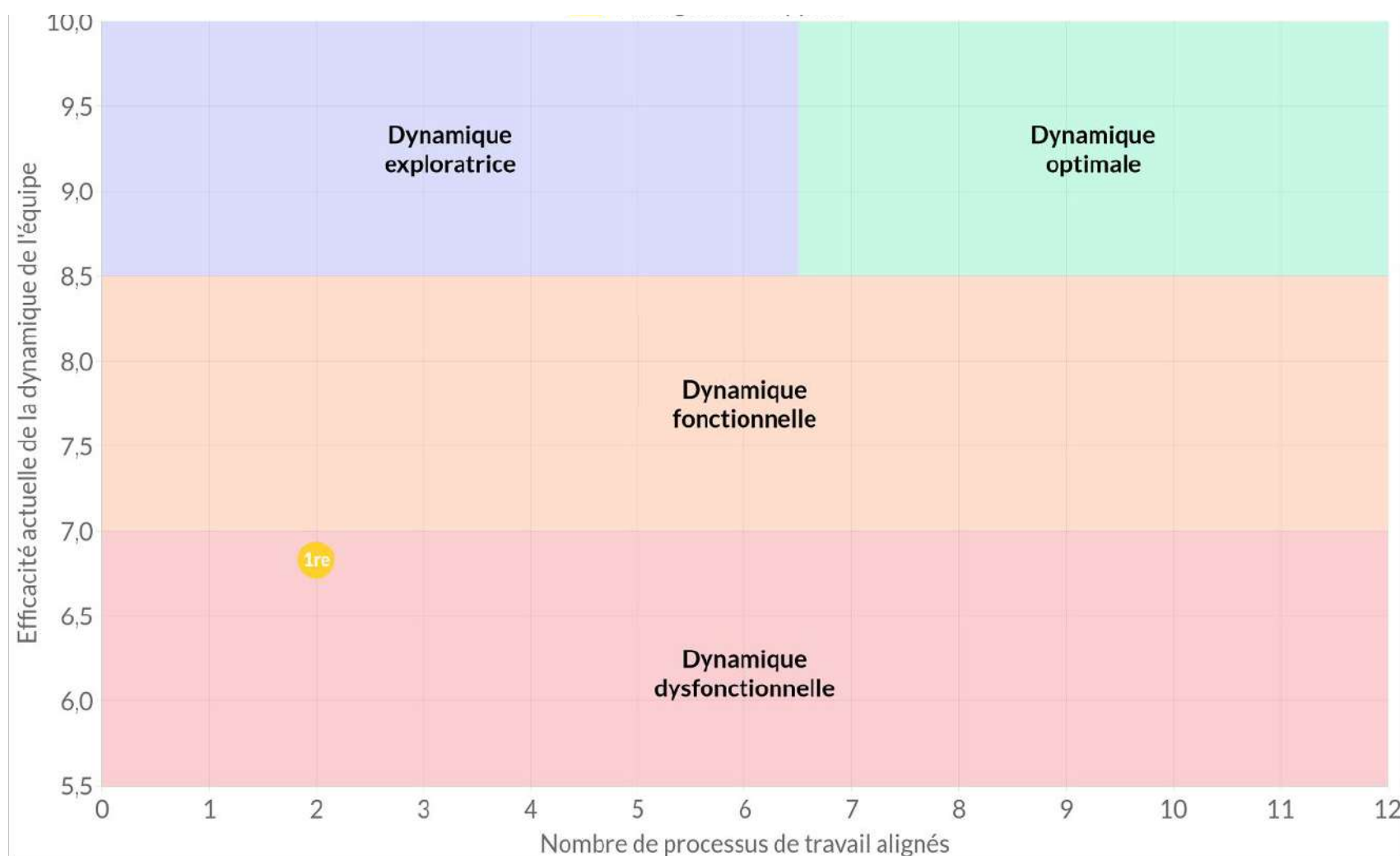
L'équipe a une efficacité optimale et son fonctionnement est désaligné, traduisant un souhait d'explorer de nouveaux modes de fonctionnements.

Dynamique d'équipe "Fonctionnelle"

L'équipe fonctionne, mais avec un niveau d'efficacité aléatoire. Les objectifs sont atteints au prix de grands efforts. La présence de frustrations limite la motivation des membres d'équipe.

Dynamique d'équipe "Dysfonctionnelle"

L'équipe a un fonctionnement dysfonctionnel, il existe des tensions à répétition qui génèrent des conflits au sein de l'équipe. La liberté de parole est limitée et les frustrations omniprésentes. La liberté de parole et les prises d'initiatives sont presque inexistantes. Le niveau de frustrations élevé démotive fortement l'équipe.



Discuter et améliorer
l'efficacité collective actuelle

6,7/10

Prérequis au travail en équipe

Quel est le contexte dans lequel notre équipe travaille ?

6,6/10

Cohésion d'équipe

Est-ce que notre dynamique d'équipe maintient ou améliore notre capacité à travailler ensemble ?

7,1/10

Satisfaction d'équipe

Est-ce que notre dynamique d'équipe nous satisfait plus que ce qu'il nous frustre ?

7/10

Performance de notre équipe

Est-ce que notre dynamique d'équipe nous permet de nous sentir en mesure d'atteindre ou de dépasser nos objectifs ?

Aligner les processus de travail
actuels et souhaités

PARTICIPATIF	COLLABORATIF	Définition de la mission de l'équipe	!
DIRECTIF	COLLABORATIF	Gestion de l'esprit d'équipe	!
PARTICIPATIF	COLLABORATIF	Définition des objectifs et des indicateurs	!
PARTICIPATIF	COLLABORATIF	Définition des rôles et des responsabilités	!
PARTICIPATIF	COLLABORATIF	Gestion des activités	!
PARTICIPATIF	PARTICIPATIF	Gestion des tensions	
DIRECTIF	COLLABORATIF	Gestion des valeurs	!
DIRECTIF	PARTICIPATIF	Gestion des réunions	!
PARTICIPATIF	COLLABORATIF	Gestion et partage de l'information	!
PARTICIPATIF	PARTICIPATIF	Gestion de l'évaluation et de la reconnaissance	
PARTICIPATIF	COLLABORATIF	Gestion des compétences	!
DIRECTIF	COLLABORATIF	Gestion des recrutements et intégration	!



Générez une **présentation** PowerPoint **automatiquement** pour **animer simplement** votre collectif avec une **série de questions sur-mesure**



La plateforme génère automatiquement un support personnalisé de présentation pour :

- Présenter les résultats à votre équipe facilement
- Animer / Débloquent les discussions en posant les **bonnes questions** sur les sujets importants pour votre équipe
- Faire le choix des **thématiques prioritaires** de travail pour agréger les efforts

À la fin du débriefing, l'équipe aura voté pour les actions prioritaires qu'ils implémenteront dans les 6 prochains mois, avant de relancer un nouveau cycle d'amélioration.



En autonomie ou accompagné, implémentez une nouvelle dynamique

En autonomie

avec l'intelligence et la force de votre collectif sous forme généralement de groupes de travail en vous appuyant sur :

- Bibliothèque collaborative de 100+ processus de travail d'autres équipes
- Recommandation de ressources internes à votre organisation
- Bibliothèque collaborative de méthodes d'animation (prochainement)

Accompagnement interne

avec l'aide de facilitateurs et/ou de coaches internes

+

Ressources disponibles en autonomie

Accompagnement externe

avec l'aide d'un de nos coaches certifiés partenaires permettant d'ancrer immédiatement les nouvelles pratiques dans le quotidien de l'équipe à travers 1,5 jours d'ateliers directement après le débriefing d'équipe.

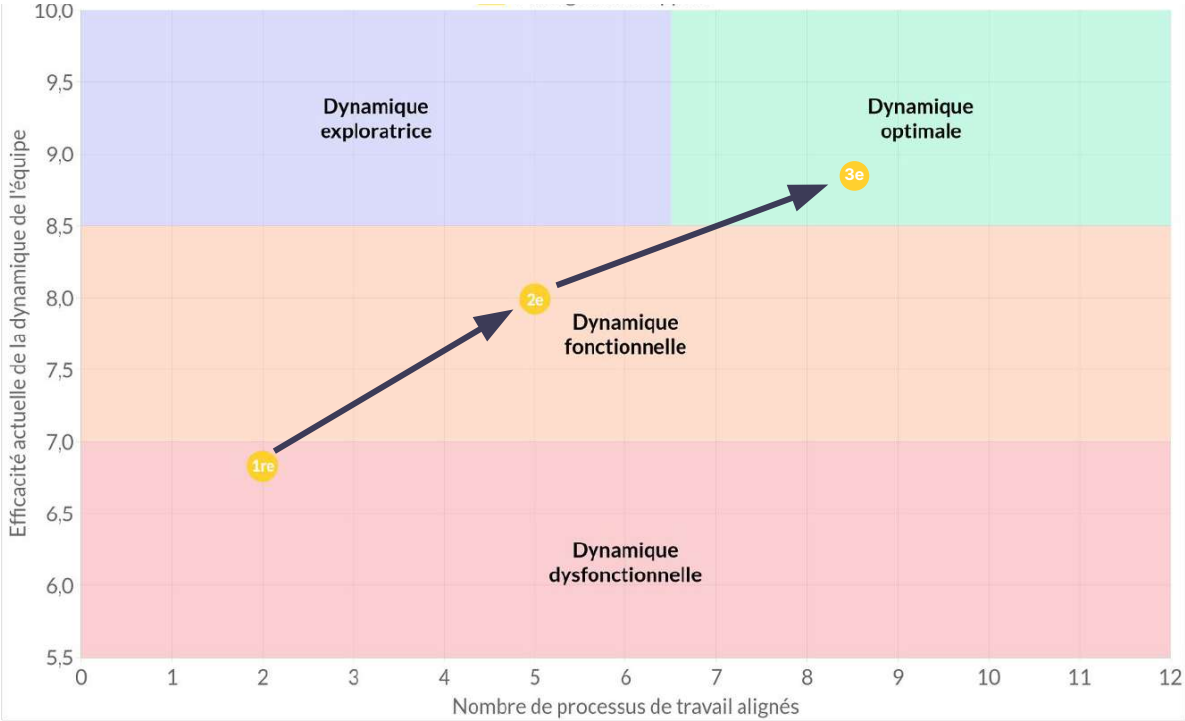
Les ateliers sont fait sur la base des thématiques prioritaires sélectionnées par le collectif à l'étape 4.



Après 4 ou 6 mois, l'équipe relance un cycle d'amélioration (étape 1 à 4) et peut ainsi mesurer l'impact de ses actions sur sa dynamique d'équipe

Exemple d'une progression d'équipe
7 mois après le lancement

Dimensions	15/03/2023	02/10/2023	%
Cohésion d'équipe	6,6	8,5	29 %
Confiance	6,4	8,5	32 %
Logique de bienveillance	5,8	9,0	56 %
Logique d'apprentissage	6,3	7,6	20 %
Logique d'humilité	7,1	9,0	27 %
Volonté d'entraide	8,8	9,1	4 %
Appartenance	6,5	8,2	26 %
Culture du feedback	5,2	8,1	56 %



L'outil permet de mesurer et cibler le ROI des actions dans le temps

Dynamique d'équipe "Optimale"

L'équipe dépasse ses objectifs durablement en innovant. Le fonctionnement limite les frustrations et génère un très haut niveau de paix et d'harmonie entre ses membres.

Dynamique d'équipe "Exploratrice"

L'équipe a une efficacité optimale et son fonctionnement est désaligné, traduisant un souhait d'explorer de nouveaux modes de fonctionnements.

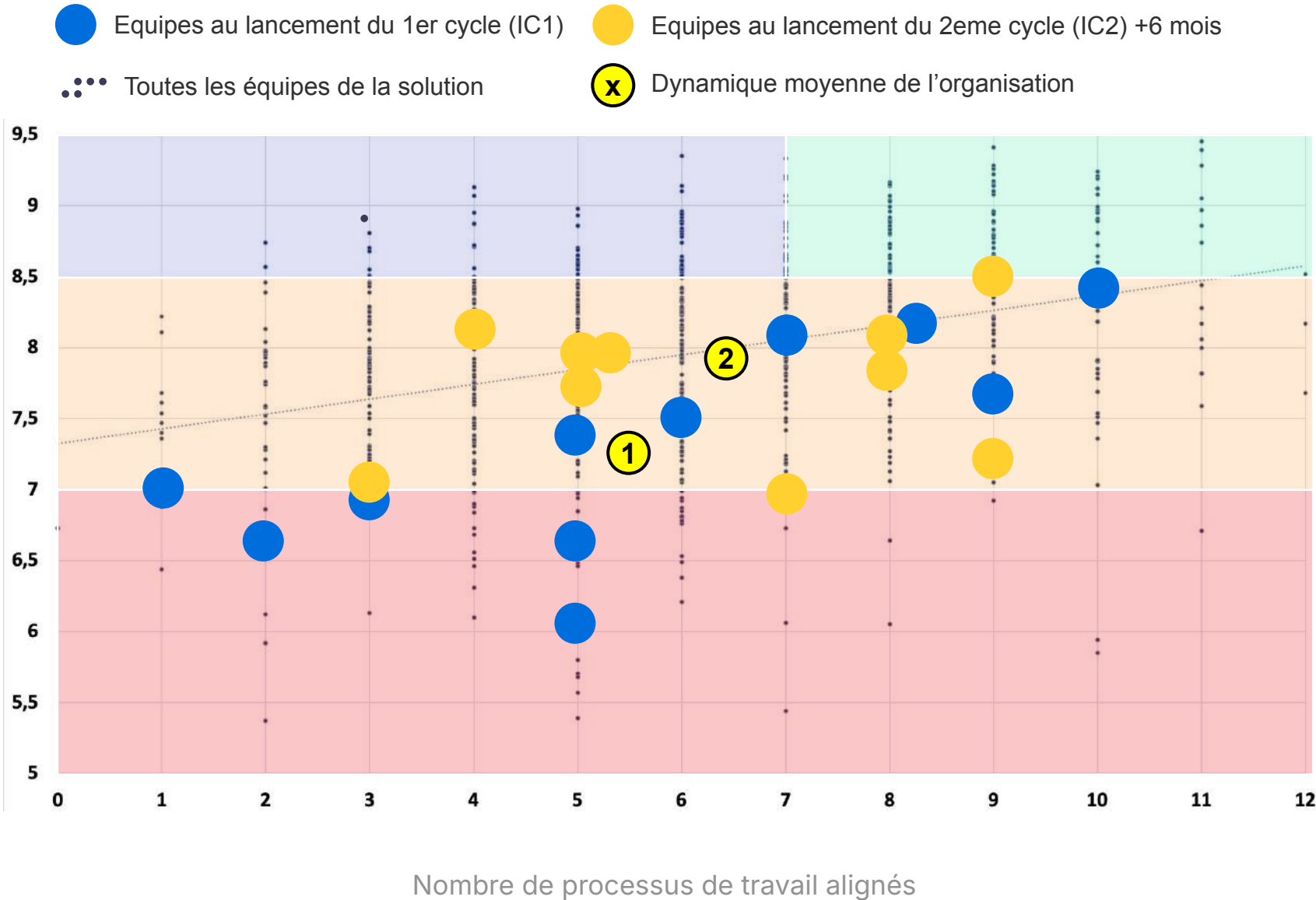
Dynamique d'équipe "Fonctionnelle"

L'équipe fonctionne, mais avec un niveau d'efficacité aléatoire. Les objectifs sont atteints au prix de grands efforts. La présence de frustrations limite la motivation des membres d'équipe.

Dynamique d'équipe "Dysfonctionnelle"

L'équipe à un fonctionnement dysfonctionnel, il existe des tensions à répétition qui génèrent des conflits au sein de l'équipe . La liberté de parole est limitée et les frustrations omniprésentes. La liberté de parole et les prises d'initiatives sont presque inexistantes. Le niveau de frustrations élevé démotive fortement l'équipe.

Efficacité globale de l'équipe



Découvrez les réponses à vos questions les plus fréquentes

Existe-il une période favorable pour lancer mon équipe ?

Beaucoup d'équipes utilisent les résultats d'OpenDecide pour préparer et animer leurs séminaires d'équipes en été et en hiver. Nous vous conseillons de relancer un cycle tous les 6-8 mois.

Mon équipe vient de se créer, puis-je utiliser l'outil ?

Nous vous invitons à utiliser OpenDecide après avoir fait fonctionner l'équipe à minima pendant 3 mois.

Quelle est la taille minimum et maximum d'équipe ?

Le minimum requis est de 5 membres d'équipe plus le manager. Si l'équipe a plus de 25 membres contactez-nous pour discuter.

Est-ce qu'OpenDecide fonctionne sur des équipes projets ?

Oui et nous avons développé un module spécial pour les équipes projet. Contactez nous pour en savoir plus et activer gratuitement l'option pour votre compte.

Quelles sont les langues disponibles ?

A ce jour les langues suivantes sont disponibles : Français, Anglais et Allemand.

Quels sont les cas d'usage les plus fréquents ?

Voici quelques exemples : Amélioration continue au cours de l'année, réparation de dynamiques dysfonctionnelles d'équipes, sécurisation de transition managériale, opération de fusion & acquisition, prise de poste comme manager, renforcement d'équipes pour des défis à venir (transformation, etc.), déploiement de leadership model.



Un modèle scientifique validé et éprouvé pour une efficacité durable

En collaboration avec les chercheurs, la plateforme compile les dernières découvertes scientifiques sur la performance d'équipe et ses composantes (Hackman, Edmondson, Vand en Broeck, etc.) afin que chaque équipe puisse utiliser des modèles testés et éprouvés par les entreprises et la communauté scientifique.

Un partenariat gagnant-gagnant Laboratoire <> Startup

Les données que nous collectons sont anonymisées, puis utilisées par les scientifiques pour améliorer leurs modèles. En contrepartie, les chercheurs permettent d'analyser et d'intégrer les dernières découvertes dans la plateforme.



Docteure Marion FORTIN

Professeure des Universités en Sciences de Gestion, spécialité Comportement Organisationnel et Management des Ressources Humaines à Toulouse School of Management.

Directrice du programme doctoral TSM

TSM Research UMR 5303 CNRS

Université Toulouse 1 Capitole



Docteure Tessa MELKONIAN

Professeure des universités en Management et comportement organisationnel.

Doyenne de la faculté et de la recherche École de commerce Emlyon



Docteur Yannick GRIEP

Professeur associé à l'institut des Sciences comportementales de l'université de Radboud, Pays-bas, et membre affilié de la faculté de l'Université de Stockholm, Suède.



Quelques exemples de découvertes scientifiques utilisées

L'affichage des résultats et la conception générale de la plateforme sont basés sur la théorie de Hackman (Hackman et al., 2005) de l'efficacité des équipes et sur le modèle IMOI d'Igens (Igen et al., 2005), ainsi que sur plusieurs méta-analyses et analyses documentaires qui nous ont guidés dans le choix des dimensions critiques sur lesquelles se concentrer, ainsi que de l'approche conseillée à l'équipe pour aborder ces dimensions.

L'efficacité actuelle de la dynamique de l'équipe.

Nous disposons de plus de 25 échelles scientifiques différentes (de longueurs diverses) qui constituent les questions sur lesquelles repose la plateforme. Quelques exemples d'études utilisées :

- **<Psychological Safety scale>** Edmondson, A. (1999). *Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams*. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- **<Well-being>** Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)*. Journal of Career Assessment, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). *Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- **< Intra-team Trust scale >** De Jong, B. A., & Elfring, T. (2010). *How Does Trust Affect the Performance of Ongoing Teams?* The Mediating Role of Reflexivity, Monitoring, and Effort. Academy of Management Journal, 53(3), 535–549. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468649>
- **<Task interdependence scale>** Van der Vegt, G. S., & Janssen, O. (2003). *Joint impact of interdependence and group diversity on innovation*. Journal of Management, 29: 729–751. (which was also used by Somech, A., Desivilya, H. S., & Lidogoster, H. (2009) in JOB)
- **<Organisational Justice scale>** Ambrose, M. L., Rice, D. B., & Mayer, D. M. (2021). *Justice Climate and Workgroup Outcomes: The Role of Coworker Fair Behavior and Workgroup Structure*. Journal of Business Ethics, 172(1), 79–99. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04348-9>
- **< Creativity scale >** Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). *Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations*. Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration, 29(3), 280–293.
- **< Objectives scales >** Lee, C., Bobko, P., Christopher Earley, P., & Locke, E. A. (1991). *An empirical analysis of a goal setting questionnaire*. Journal of Organizational Behavior, 12(6), 467–482. doi:10.1002/job.4030120602

Les modes des fonctionnements sur la base de 12 processus de travail clé.

Pour les trois modes de fonctionnement, nous utilisons les diverses littératures organisationnelles et des textes de référence sur le sujet. Depuis 2019 un travail qualitatif sur des itérations et feedback client auprès de 2000 équipes a été réalisé pour valider ces échelles qualitatives. Voici certains textes référentiels utilisés :

- Clare Graves. (1970). *Levels of Existence: An Open System Theory of Values*. Journal of Humanistic Psychology, 10(2), 131–155, <https://doi.org/10.1177/002216787001000205>
- Beck & Cowan (1996). *Spirale Dynamique*. Wiley–Blackwell
- Logan, King & Wright (2008). *Tribal Leadership*. Harper Business
- Frederic Laloux (2015). *Reinventing Organizations*. Diatelo, Groupe

Points clés

Toutes les échelles que nous utilisons ont été **scientifiquement validées**

Lors de la traduction, nous utilisons un processus de **rétrotraduction / traduction en double aveugle**

Dans la mesure du possible, les échelles incluses ont une **ICC supérieure à 0,8**, peu d'entre elles se situent en dessous de cette norme et ont toutes été utilisées dans des études de hauts niveaux.

OpenDecide propose une analyse très fine de la dynamique d'une équipe. J'ai bénéficié de nombreuses formations de management, mais à ce jour c'est l'outil le plus précis et utile que j'ai eu en ma possession pour faire un diagnostic d'équipe complet et adapté à mes besoins.

Un outil très utile pour n'importe quel manager qui souhaite construire un vrai projet d'équipe qui remporte l'adhésion pour augmenter la performance collective.



Manager d'une équipe de maintenance industriel

50 membres d'équipe

OpenDecide est très simple d'utilisation et très pédagogique. Il a en outre l'avantage de faire l'état des lieux actuel sans stigmatiser les collaborateurs, mais surtout, et c'est ce que je préfère, générer une image du fonctionnement souhaité par son équipe.

Je recommande fortement !



Manager d'un département Marketing

15 membres d'équipe

OpenDecide est très puissant car ce n'est pas juste un outil d'évaluation comme d'habitude, c'est pour moi, un outil d'aide au management pour impacter le quotidien de mon équipe.

L'outil m'a permis de revoir le fonctionnement du collectif et d'améliorer radicalement la liberté de parole et nos prises de décision.



Manager d'une équipe de Direction

20 membres d'équipe

En utilisant OpenDecide, les équipes réalisent des exploits avec :

+ 77%

Capacité à apprendre et s'auto-améliorer comme équipe

+ 73%

Augmentation de la confiance dans la **capacité à réussir**

+ 30%

Augmentation de l'atteinte des objectifs (coût, qualité, délai)

+ 50%

Capacité à **travailler en collaboration** avec les autres équipes et les partenaires

+ 140%

Capacité à **travailler efficacement** sans perdre du temps et de l'énergie

+ 53%

Augmentation de la **culture du feedback** au sein du collectif de travail

+ 83%

Capacité à converger dans la **même direction** comme équipe

+ 98%

Réduction des frustrations à cause du manque de moyens pour travailler efficacement

+ 84%

Augmentation de la croyance que les **objectifs sont atteignables** grâce à l'équipe



Améliorer et optimiser l'efficacité opérationnelle de vos **équipes projets**

De plus en plus utilisées, les équipes projet permettent d'assembler les meilleures compétences pour un temps donné.

OpenDecide propose un plug-in activable pour des équipes projet prenant en compte les spécificités de ce type d'équipe :

- Rapport non hiérarchique
- Pilotage par un(e) chef(fe) de projet
- Durée de vie de l'équipe limitée



Ce plug-in est disponible en anglais, français et allemand

* = Réponse obligatoire

Avec de la concentration et des efforts, l'équipe "Projet Mars Direct" peut réaliser ce qu'elle souhaite.*

D'ACCORD ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ PAS D'ACCORD

Mes journées au travail sont remplies de choses qui m'intéressent.*

D'ACCORD ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ PAS D'ACCORD

L'équipe "Projet Mars Direct" peut accomplir sa tâche sans que nous ayons à y consacrer une quantité déraisonnable de temps ou d'efforts.*

D'ACCORD ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ PAS D'ACCORD

Les objectifs de notre équipe "Projet Mars Direct" sont à notre portée.*

D'ACCORD ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ PAS D'ACCORD

L'ambiance de travail dans l'équipe "Projet Mars Direct" me permet de me sentir bien au quotidien.*

D'ACCORD ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ PAS D'ACCORD

Suivant



Déployer à l'échelle et de manière innovante votre **modèle de leadership**

OpenDecide vous permet de déployer votre modèle de leadership à l'ensemble de vos équipes dans une approche collective plutôt qu'individuelle.

Notre équipe décompose votre modèle de leadership en construits scientifiques afin de pouvoir analyser avec précision sa prise en main par les équipes.

Il est ainsi possible pour chaque équipe d'avoir une vue double "Votre Leadership Model" et une vue "Scientifique OpenDecide", ainsi qu'un PowerPoint de débriefing dédié



Ce plug-in est disponible en anglais, français et allemand



Exemple pour le Groupe EDF avec son nouveau modèle de leadership "Ambition de Leadership"



Les **OpenÉchanges** pour surperformer en équipe

Chaque semaine notre Head of CSM propose gratuitement à l'ensemble des utilisateurs de la plateforme des sessions de développement sur des sujets en lien avec la science de la plateforme ou son usage avec son équipe.

Contenu de la session :

Discussion autour d'un sujet déterminé à l'avance par les participants (ex. écart type, leadership model, SDT, sources de frustrations)

Pré-requis : Être utilisateur d'OpenDecide (hors partenaire)

Durée : 1h - Récurrent 1 fois par semaine

Modalité : En ligne (Via Microsoft Teams) sur inscription libre

Nombre de participants : Entre 5 (min) et 8 (max)

Votre expert dédié

Guillaume TASTET

Dirigeant & Co-fondateur

Par téléphone : **+33681468996**

Par email : **g.tastet@opendecide.com**

