FICHE PROGRAMME

Vision d'organisation : la boussole stratégique à l'ère de l'IA

Module adaptatif · ~20 min

Quand l'IA banalise les capacités techniques, ce qu'une organisation sait faire se copie — sa raison d'être, non. Les collaborateurs qui trouvent du sens sont 5,6 fois plus engagés, mais 23 % seulement peuvent appliquer les valeurs affichées (Gallup). Ce module structure la vision en trois axes : une raison d'être à révéler plutôt qu'à inventer, des valeurs traduites en comportements observables — garde-fous éthiques de l'IA compris —, et une ambition à deux étages : l'étoile polaire stable, les priorités révisables.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Révéler la raison d'être — le pourquoi de l'organisation — plutôt que l'inventer, à l'exemple d'organisations qui en ont fait leur force.

02 Formuler des valeurs qui engagent : des groupes de mots plutôt que des mots seuls, déclinés en comportements observables et en rituels.

03 Faire des valeurs les garde-fous de l'IA : transparence des décisions automatisées, responsabilité humaine, équité, vie privée.

04 Tenir une ambition à dix ans dans un monde mouvant : une étoile polaire stable, des priorités à un-trois ans révisées régulièrement.

PUBLIC CONCERNÉ

Dirigeants qui définissent la vision de leur organisation, et managers qui veulent la porter dans leur équipe.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1. **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
2. **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
3. **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
4. **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
5. **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Vous managez Roberto, commercial à 140 % de son objectif ; la prime d'équipe dépend des ventes totales. Depuis trois mois, Roberto garde deux contacts du secteur de sa collègue Awa, contrairement à la règle. Awa s'en est plainte. La coopération est une valeur de l'entreprise. Que faites-vous ?

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Purpose / why — concept popularisé notamment par Simon Sinek
- Vision d'organisation (trois piliers : raison d'être, valeurs, ambition) — méthode Afthonios
- Entreprise à mission — statut légal français (loi PACTE)
- Garde-fous éthiques de l'IA — méthode Afthonios

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Gallup — les collaborateurs qui trouvent un fort sens à leur travail ont 5,6 fois plus de chances d'être engagés (50% d'engagement contre 9%)
- Jump Associates, « The Payback on Purpose » — les entreprises les plus claires sur leur raison d'être ont dégagé un rendement actionnarial d'environ 13,6% par an sur vingt ans, près de cinq fois le S&P 500
- Patagonia / Yvon Chouinard — en septembre 2022, transfert de la propriété à un trust dédié au climat, « Earth is now our only shareholder »
- Label B Corp — près de 10 000 entreprises certifiées dans une centaine de pays, référentiel renforcé en 2026

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 21/10/2026