DSY221 - OID, Organisation innovante & durable

Mis à jour le 30-09-2026

Code : DSY221

Unité d'enseignement de type cours

6 crédits

Volume horaire de référence (+/- 10%) : **50 heures**

Responsabilité nationale : EPN16 - Innovation / Pascale DE ROZARIO

Contact national :

EPN16 - Innovation

2 rue Conté
75003 Paris

Pascale de Rozario
pascale.derozario@lecnam.net

Présentation

Prérequis

Ce cours fondamental - et appliquée - de l'équipe Innovation s'inscrit dans de nombreux cursus modulaires de niveau L3 en licence, master, les cursus de formation d'ingénieurs et d'autres programmes dont le but est l'intégration des dimensions responsables et innovantes des organisations humaines. Les métiers et professions RH sont particulièrement concernées (pas seulement). Il est également accessible à la carte pour celles et ceux qui veulent se professionnaliser sur le diagnostic et l'analyse organisationnelle, notamment à partir de l'appropriation de la méthode des incidents critiques (MIC) et de la méthode du Contrat psychologique d'organisation (PCO). Cette formation peut s'associer au cours fondamental sur les modèles de l'organisation DSY 101 « L'organisation & ses modèles". Pour approfondir les questions de transitions organisationnelles et environnementales, voir les cours GDE 201 et GDE 202 Développement durable & RSE (1 et 2). Les deux abordent l'audit organisationnel et la mise en place de leviers de transition vers plus d'éthique et de responsabilité.

Objectifs pédagogiques

L'une des questions posées par l'expérience Covid mais aussi par le déploiement de la technologie de l'IA (Intelligence artificielle) dans de nombreux métiers (en 2023, les métiers du cinéma, depuis 2015 les métiers du droit, autre exemple) est celle de la qualité (le sens, les valeurs) des organisations et de leur transition vers des fonctionnements plus soutenables et responsables (RSE, éthique des affaires).

L'enjeu majeur de ce cours récemment labellisé "Ecole de la transition" est de former des acteurs professionnels capables de mobiliser à leur niveau et dans leur contexte la palette des approches ESG (Environnementales, sociales et liées à la gouvernance). Ces approches sont parfois expérimentales (les Communs organisationnels par exemple), parfois plus anciennes (l'organisation circulaire). Dans tous les cas elles sont nombreuses et multiples, ce qui rend parfois complexe leur appropriation et nécessaire l'acquisition de méthodes dans ce but.

Ce cours fondamental vise plusieurs objectifs :

- S'approprier une vision renouvelée de l'organisation (l'action collective organisée) comme un (bien) Commun
- Se former via la méthode du mentorat MIC (Méthode des incidents critiques) pour développer l'apprentissage organisationnel d'autres manière de s'organiser
- S'approprier l'ingénierie des requêtes ("prompting") nécessaire pour exploiter l'outil IA de manière appropriée/critique et revenir au coeur de l'expertise, du métier
- Diagnostiquer les formes d'engagement organisationnel et les combiner collectivement grâce à la mobilisation de la méthode du Contrat psychologique (PCO)
- Développer chez les participants des "*soft skills*" managériaux (compétences transverses)

Compétences

Le cours "OID, Organisation innovante & durable (2) développe les compétences suivantes :

- Penser l'organisation comme Commun dans ses différentes dimensions durables et innovantes.
- S'approprier les 17 Objectifs du développement durable grâce au passage du Sulitest (ONU).
- Mobiliser la méthode des incidents critiques organisationnels (MIC) pour identifier l'innovation stratégique en pratique liées aux enjeux de développement de (bien) Communs et construire un protocole de passation.
- Mobiliser la méthode du contrat psychologique (PCO) pour diagnostic les variétés d'engagements organisationnels et imaginer leur articulation au sein d'une organisation, mais également par rapport à des parties prenantes.
- Développer des compétences managériales transverses : gestion de groupe, expression d'arguments divergents (conférence de consensus), réalisation de posters dynamiques (Padlet) en vue de convaincre, maîtriser l'ingénierie des requêtes IA ("prompting").

Programme

Contenu

Pour réaliser ces objectifs, cette formation dite « hybride » propose plusieurs ressources et activités en présentiel et à distance :

- **Des conférences thématiques** (présentiel et distance) sur les dimensions responsables et innovantes de l'organisation : L'organisation comme Commun / Conséquences du *Triple Depreciation Line* (TDL) / *Leadership Studies* (Servant Leadership) / Agora numérique / Publicité responsable / Motivation et éthique / ONG et parties prenantes ... avec le "COIN" des vidéos (Mooc OID).
- **Le kit de formation mentorat MIC** (méthode des incidents critiques organisationnels).au cœur de l'apprentissage organisationnel, des conduites de créativités et d'innovation. La méthode est croisée avec les ressources stratégiques afin que les participants identifient leur profil stratégique.
- **Le kit de formation au contrat psychologique (PCO)** comprend l'interview, l'identification des codes de l'engagement organisationnel et le diagnostic du type de contrat psychologique (donc d'engagement) envers l'organisation et au niveau de l'environnement.
- **L'appropriation des 17 ODD (ONU),** Objectifs du développement durable de l'ONU, appliqués à l'organisation du travail (égalité, justice, etc.).
- **La formation à l'ingénierie des requêtes (IA)** ou "prompting".
- **La mobilisation d'outils logiciels proposés par l'ENF** (l'environnement numérique de votre formation) et par ailleurs selon l'équipement des participants et l'adaptation du programme.

Modalités de validation

- Contrôle continu

Description des modalités de validation

-
    -

La validation de cet enseignement se réalise par un dispositif de contrôle continu en présentiel et à distance qui comprend trois attentes, dont la maîtrise transversale du poster (Padlet), du diaporama et d'un premier niveau Excel (qui seront acquis par ce cours si besoin était)

- La participation aux activités de cours en présentiel et à distance (TEAMS et Moodle) notamment pour développer les compétences transversales (« *Soft Skills* ») (40 %)
- La réalisation des tests du "coin vidéo" dans votre ENF (10 %)
- La remise de 2 incidents critiques formalisés démontrant la mobilisation de la MIC (utilisation du kit) ou la remise d'un PCO (contrat psychologique analysé grâce au kit) (50 %). L'un et l'autre sont des applications à un cas concret d'entreprise.

Bibliographie

Titre	Auteur(s)
(ouvrage fondamental) Théorie des organisations, Pearson, 2018	De Rozario, Pesqueux
(ouvrage fondamental) Le contrat psychologique. Comprendre les accords écrits et non-écrits, Pearson, 2014	Denise Rousseau, De Rozario (Dir.), Jardat & Pesqueux
The Wealth of the Commons. A World Beyond Market and State, 2012, The Commons Strategy Groupo	D. BOLLIER & S. HELFICH
La fabrique des mondes communs. Réconcilier le travail, le management et la démocratie, 2023, Ed. Erès	P.O. Monteil

Résilience d’une méta-organisation : le cas d’un commun de l’alimentation, 2021, ed. Annals of Public and Cooperative Economics	A. Lapoutte
Learning (not) to be different : The value of vulnerability in trusted and safe identity work spaces (424-441), 2021, dans Management Learning	S. Corlett, M. Ruane & S. Mavin
Maîtrise du risque numérique. L’atout confiance., 2019	AMRAE & A