

CONSTRUIRE LE SENS DES TRANSFORMATIONS

Comment engager les collaborateurs dans un projet de transformation ? Il ne suffit pas de l'expliquer, les collaborateurs doivent également pouvoir se l'approprier et y trouver du sens.

Le **sense-making** (construction du sens) est un processus cognitif par lequel chaque collaborateur interprète les éléments de contexte pour donner du sens à son travail. Le **sense-giving** (diffusion du sens) est un processus d'action visant à influencer le sensemaking d'autres personnes pour gagner leur soutien dans le changement envisagé.

Entretenir ce cycle par la **rencontre et le dialogue** contribue non seulement à ajuster les objectifs de la transformation mais aussi à permettre aux collaborateurs de les articuler avec les exigences du travail bien fait, condition de leur **engagement**.

POUR ALLER PLUS LOIN :

- Raulet-Croset (2024). **Karl Weick. L'organisation porteuse de sens : l'organizing et le sensemaking**, p. 499-516. Dans *Les grands auteurs en psychologie et le management*, Editions EMS (548 pages).
- Gioia, Chittipeddi (1991). **Sensemaking and sensegiving in strategic change initiation**. *Strategic Management Journal*, vol. 12, n° 6, p. 433-448.

