Cette discipline veut décrire «[…]  une force peu commune, une puissance formidable au cœur de chacun » (Senge, 2016, p. 200) qui doit être associée à la pensée systémique pour qu’elle se déploie de façon efficace.

L’auteur part du postulat que toute vision partagée devrait *refléter les aspirations individuelles.* C’est la condition nécessaire pour que les employés se sentent concernés et engagés envers la finalité de l’organisation dans laquelle ils travaillent. Elle fait naitre une motivation à long terme et une volonté de faire confiance à ses collègues et à son entreprise: « La vision crée un objectif qui transcende tous les autres et engendre une nouvelle manière d’agir et de penser. Elle suscite aussi de puissants moyens pour surmonter les crises et les moments difficiles, en maintenant actif l’apprenance dans l’organisation. » (Senge, 2016, p. 2013)

Les principes et les méthodes que propose Senge (2016) pour aider à la construction d’une vision partagée peuvent être résumés ainsi:

* Encourager les visions personnelles, car les perspectives de chacun sur la réalité sont importantes. Il ne s’agit pas d’imposer de haut en bas des objectifs stratégiques, mais de construire avec l’ensemble des employés une vision collective où chacun peut inscrire sa vision personnelle.
* Utiliser ces visions personnelles pour déterminer de façon continue des idées directrices qui cadrent avec une finalité reconnue et des valeurs partagées.
* Diffuser la vision de façon à assurer une vraie adhésion et un engagement authentique. Senge (2016, p. 212) distingue des échelons différents d’attitude face à une vision: l’apathie, le refus de conformité, la conformité à contrecœur, la conformité minimale, la conformité sincère, l’adhésion et l’engagement.

**Définition**

**RESSOURCES**

Fakhouri, R. B., 2018