

Tableau des 7 phases de préoccupations

| | |
|--|---|
| 1. Aucune préoccupation | Le destinataire ne se sent pas concerné par le changement, il poursuit ses activités et fait « comme si de rien n'était ». Il demeure indifférent au changement organisationnel. Il n'a aucune préoccupation par rapport au changement. |
| 2. Préoccupations centrées sur le destinataire | Le destinataire est inquiet des incidences du changement sur lui-même, sur son poste et sur ses collègues. Il s'interroge sur les impacts du changement sur son travail . Il s'interroge aussi sur les conséquences du changement sur son rôle, ses responsabilités, son statut, son degré d'autonomie, son pouvoir décisionnel, etc. Les préoccupations sont centrées sur le destinataire et sur les impacts individuels du changement. |
| 3. Préoccupations centrées sur l'organisation | Le destinataire est inquiet des impacts et des conséquences du changement sur l'organisation . Il veut que son investissement en temps et en énergie en vaille la peine. Il se demande entre autres jusqu'à quel point l'organisation est sérieuse dans le maintien du changement à plus long terme et si le |

| | |
|--|--|
| | <p>changement est rentable pour l'organisation. La légitimité du changement et la capacité de l'organisation à rendre le changement à terme le préoccupent. Il se préoccupe de l'engagement de la direction.</p> |
| 4. Préoccupations centrées sur le changement | <p>Le destinataire se préoccupe des caractéristiques du changement. Il s'interroge sur la nature exacte du changement. Il cherche des réponses à sa méconnaissance du changement. Attentif, il veut obtenir davantage de précision sur la mise en oeuvre et sur les processus du changement. Il peut remettre en question le scénario de mise en oeuvre de même que son implication dans le changement.</p> |
| 5. Préoccupations centrées sur l'expérimentation | <p>Le destinataire se montre disposé à se conformer au changement et à en faire l'essai. Cependant, il éprouve un sentiment d'incompétence par rapport à ses nouvelles fonctions, habiletés et attitudes. Il doute de sa capacité individuelle à réussir tout ce que le changement exige de lui. Dans certains cas, il peut douter de la capacité collective (de ses collègues). C'est pourquoi il s'interroge sur le temps, les conditions et le soutien qui lui sont offerts et qui faciliteront son appropriation du</p> |

| | |
|---|---|
| | changement. Il veut que tout soit propice à sa réussite. |
| 6. Préoccupations centrées sur la collaboration | Le destinataire est préoccupé par le transfert des apprentissages dans les autres services. Il se montre intéressé à collaborer et à coopérer avec ses collègues. Au sein de l'organisation, il veut favoriser le partage de son expérience et des diverses façons de faire. |
| 7. Préoccupations centrées sur l'amélioration du changement | Le destinataire se préoccupe de l'amélioration de ce qui est en place, soit en modifiant de façon significative son travail ou ses responsabilités, soit en proposant de nouvelles applications ou soit en innovant . Il est inquiet par rapport à la pérennité et à l'amélioration continue du changement. |

Extrait : « Gérer le volet humain du changement », Céline Bareil, Collection Entreprendre, Éditions Transcontinental, 2004