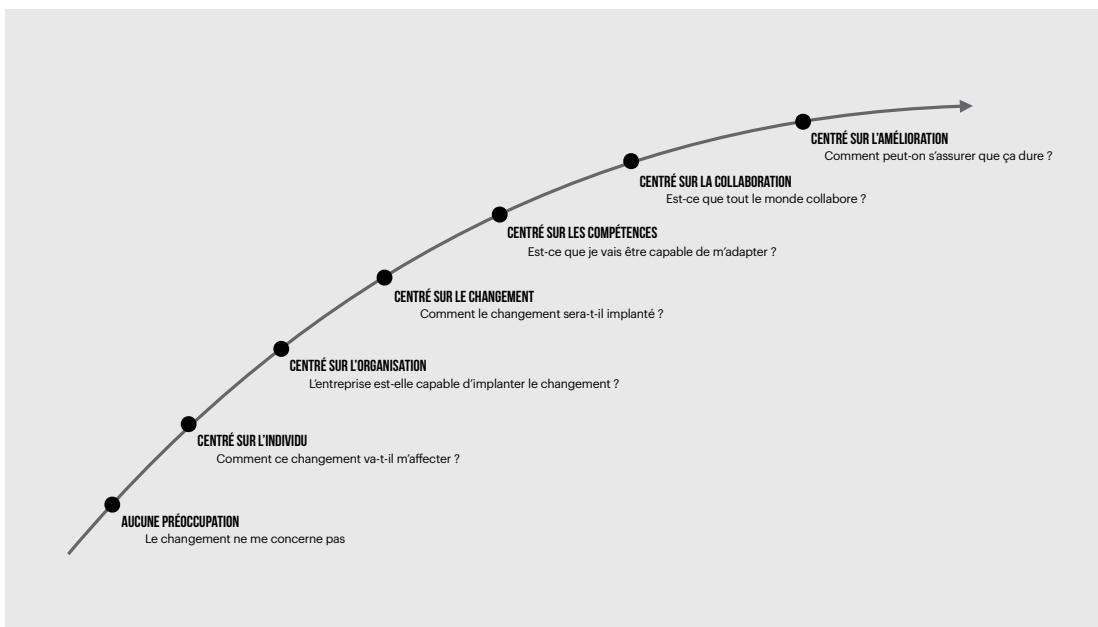


# 7 PHASES DE PRÉOCCUPATION

Chaque changement, même positif, fait peur car il bouscule un équilibre. La nouveauté inquiète et l'inconnu déstabilise. Le modèle des **7 phases de préoccupations** de Céline Bareil vous aide à comprendre ces réactions, souvent vues comme des résistances mais qui sont en réalité des inquiétudes légitimes. En identifiant la phase dans laquelle se situe votre interlocuteur, vous pouvez apporter la bonne réponse au bon moment, réduire les résistances et transformer la peur en engagement.



© Perrier Jablonski

Un exemple concret : le retour au bureau !

**Aucune préoccupation** : expliquer l'impact positif du retour.

**Personnelles** : rassurer sur la flexibilité

**Organisationnelles** : montrer que l'entreprise est prête.

**Pratiques** : définir ensemble les règles.

**Compétences** : offrir soutien et formations.

**Collaboratives** : garantir l'équité des équipes.

**Durabilité** : suivre et ajuster dans le temps.

À qui doit-on l'outil ?

Ce modèle a été développé par Céline Bareil, professeure à HEC Montréal et spécialiste de la gestion du changement. Ses recherches portent sur l'accompagnement des transformations en entreprise, avec un focus sur l'humain et la dynamique collective.

# À VOUS DE JOUER!



Identifiez dans quelle phase se trouvent vos interlocuteurs et rédigez ensuite 2 à 3 solutions possibles pour répondre à chaque phase. Cette préparation permet d'apporter les bonnes réponses au bon moment, de rassurer vos équipes et de favoriser une adhésion progressive et durable.

## **Aucune préoccupation**

Le changement ne me concerne pas.  
Quoi faire ? Déstabiliser pour que tout le monde se sente concerné.

## **Centré sur l'individu**

Comment ce changement va-t-il m'affecter ?  
Quoi faire ? Rassurer sur le processus et les soutiens prévus.

## **Centré sur l'organisation**

L'entreprise est-elle capable d'implanter le changement ?  
Quoi faire ? Clarifier l'objectif du changement et les moyens associés.

## **Centré sur le changement**

Comment le changement sera-t-il implanté ?  
Quoi faire ? Inclure les employés dans les réflexions et solutions.

## **Centré sur les compétences**

Est-ce que je vais être capable de m'adapter ?  
Quoi faire ? Soutenir les équipes dans l'adaptation des compétences.

## **Centré sur la collaboration**

Est-ce que tout le monde collabore ?  
Quoi faire ? Partager les avancées et les idées des employés.

## **Centré sur l'amélioration**

Comment peut-on s'assurer que ça dure ?  
Quoi faire ? Valoriser l'implication et les réussites de notre équipe.