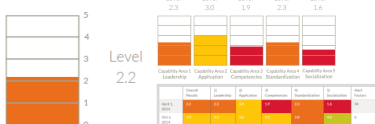


# Pour une compréhension partagée de la maturité organisationnelle au changement

## Modèle de maturité en Change Management de Prosci

	CM VU COMME:	CM APPLIQUÉ QUAND:	CM PRATIQUÉ PAR:
Niveau 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une compétence clé cruciale pour l'entreprise</li> <li>• Essentiel pour tous les projets et initiatives</li> <li>• Seconde nature; évidence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dès le début des projets et initiatives</li> <li>• Quasiment pour tout projet et changement non défini comme projet</li> <li>• Inséparable des processus de livraison des projets</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praticiens, équipes de projets, experts techniques</li> <li>• Tous les dirigeants, managers et superviseurs</li> <li>• Un groupe fonctionnel centralisé</li> </ul>
Niveau 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un facteur de succès important factor pour tous les projets</li> <li>• Une approche commune et standardisée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Régulièrement à l'initiation ou à la planification des projets</li> <li>• Intégré à l'approche de gestion de projet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La plupart des praticiens et équipes de projet</li> <li>• La plupart des dirigeants, managers et superviseurs</li> <li>• Potentiellement un groupe fonctionnel centralisé</li> </ul>
Niveau 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une approche structurée qui apporte de la valeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Localisé à certains endroits dans l'entreprise</li> <li>• A l'initiation de certains projets</li> <li>• Encore manquant ou en réaction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praticiens qui commencent à travailler ensemble</li> <li>• Quelques dirigeants, managers et superviseurs</li> </ul>
Niveau 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Important pour certains</li> <li>• Accessoire pour la plupart</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour un petit nombre de projets, à l'initiation</li> <li>• Pour quelques projets, en réaction à la résistance</li> <li>• Pour la plupart des projets, pas du tout</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une poignée de praticiens non affiliés</li> </ul>
Niveau 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une distraction de la focalisation sur l'installation des solutions techniques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas du tout, ou comme un dernier recours ou une réaction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dépendant individuellement des praticiens</li> <li>• Pas du tout par les managers et dirigeants</li> </ul>



Pour en savoir plus sur l'audit de maturité en Change Management de Prosci et pour du conseil sur l'aptitude organisationnelle au changement, écrivez à [info@nexum.eu](mailto:info@nexum.eu)

# Pour une compréhension partagée de la maturité organisationnelle au changement

## Utilisation du modèle de maturité en Change Management de Prosci

---

### 1 Mesurer la maturité

Votre application:

- Evaluer le niveau de maturité initial
- Etablir des buts et objectifs pour un futur niveau de maturité
- Suivre le progrès du trajet de Change Management au niveau de l'entreprise

### 2 Guider les actions

Votre application:

- Identifier les écarts à combler
- Se focaliser de façon pratique sur les étapes suivantes dans les domaines les plus importants
- Prioriser et séquencer les actions

### 3 Aligner les parties prenantes

Votre application:

- Aligner les partenaires pour le trajet de Change Management au niveau de l'entreprise
- Créer une vue unique et partagée de la maturité
- Gérer les attentes de ce que l'accroissement de maturité au changement nécessite

### 4 Clarifier l'approche

Votre application:

- Apporter de la clarté à la définition de "maturité"
- Démystifier l'approche et le processus de développement de la maturité
- Rendre la maturité de changement tangible