

Le changement, une opportunité pour l'entreprise

Pour pouvoir dépasser ses objectifs stratégiques, l'entreprise doit se projeter au-delà des schémas traditionnels d'organisation et de management. C'est la capacité à maîtriser ses évolutions qui permet à l'entreprise d'être agile. Avec elle, IPMC, architecte du changement, organise la stratégie pour réussir cette mutation.

L'ingénierie du changement selon IPMC répond à un double challenge :

- 1-accompagner les changements stratégiques programmés (schémas en rupture et démarches de progrès),
- 2-et plus encore ancrer la culture du changement par la promotion d'une démarche structurée, d'approches opérationnelles et d'idées force

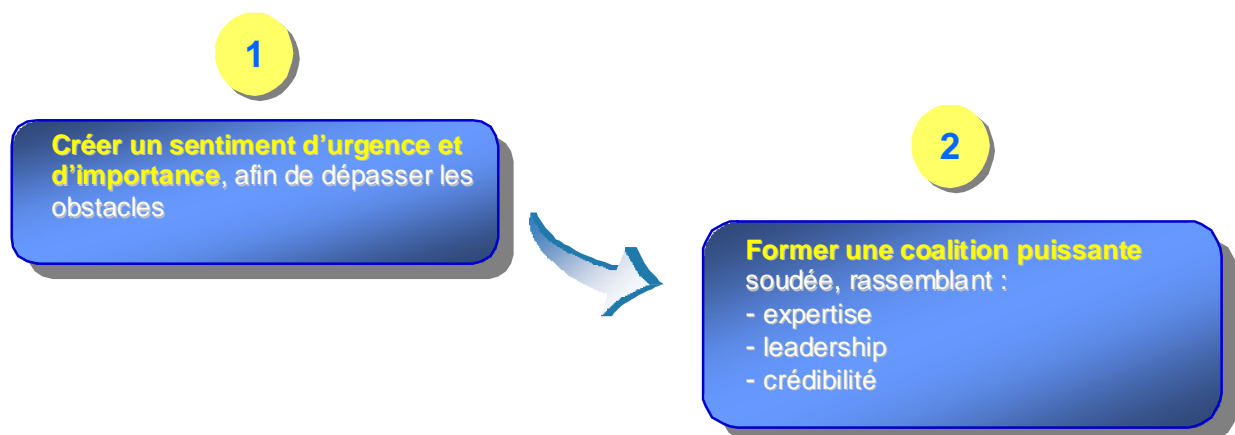
Faire aimer le changement, c'est permettre à chaque acteur de partager la vision de l'entreprise puis de participer à sa mise en œuvre. C'est mobiliser chacun au quotidien par des principes fédérateurs porteurs de sens et de succès.

Pour faire aimer le changement, les consultants d'IPMC agissent sur trois principaux leviers :

- Mettre en mouvement l'entreprise.
- Challenger les managers.
- Transférer les savoir-faire.

Leurs convictions, portées par une approche stratégique, une démarche sur mesure et des outils éprouvés, favorisent l'enthousiasme, la confiance et l'engagement réciproque.

Pour initialiser et conduire le changement, de façon opérationnelle, les consultants d'IPMC suivent une méthodologie éprouvée en 8 étapes*



3

Développer une vision crédible et motivante pour :

- mobiliser les énergies
- canaliser les efforts



4

Communiquer la vision
Un effort considérable à faire partager à l'ensemble de l'organisation

5

Lever les obstacles au changement
Les dirigeants délèguent la conduite et apportent leur soutien face à :

- la structure
- la raideur du système de management
- l'hostilité de certains managers



6

Montrer des résultats à court terme, afin :

- d'éviter la perte de crédibilité
- de conserver les acteurs clefs

7

Accélérer les changements

- lancer des actions complémentaires
- soutenir la dynamique



8

Ancrer les nouvelles pratiques dans la culture

- ajuster les nouveaux comportements
- affiner les nouveaux modes de fonctionnement et outils

sur les bases des travaux de John P. Kotter - Harvard Business School