

Management de transition : levier pour mettre en mouvement l'entreprise aujourd'hui

X-PM Transition Partners (X-PM), dont le métier est de renforcer le management des projets de ses clients, consolide aujourd'hui son organisation avec trois groupes d'intervention pluridisciplinaires, chargés d'opérer en amont dans les domaines qui contribuent à l'accroissement de l'agilité et de la mobilité de l'entreprise, en priorité : retournement, amélioration de la performance par les coûts, changement de périmètre (fusions / spin-offs).

Ce dispositif complète l'organisation de base par filière sectorielle et grande fonction (Finances, Ressources Humaines, Achats, Informatique) qui a déjà largement contribué au développement et à la notoriété de la firme.

En renforçant son offre, X-PM confirme sa volonté de servir au mieux ses clients en leur apportant les solutions les plus pragmatiques, dans les situations qu'ils vivent aujourd'hui. C'est ce que Patrick Laredo, Président, livre ici.

En cette rentrée de septembre 2009, alors même que les experts de tous bords font leur possible pour interpréter les chiffres et tenter de prévoir quand et à quel rythme la croissance reprendra, deux constats s'imposent :

1. en attendant un nouveau cycle de croissance il faut **s'habituer à vivre avec une volatilité accrue des marchés et des ressources**,
2. alors que le court terme paraît fluctuant et incertain, la **vision** que l'on peut avoir **du futur est plus nette** car profondément affectée par un gigantesque rééquilibrage économique et démographique entre « l'Est et l'Ouest », la montée en puissance des contraintes et opportunités écologiques, ainsi que des changements prévisibles dans les valeurs et comportements des consommateurs.

L'impact pour la plupart des entreprises est double :

- d'une part elles doivent **gagner en agilité**, c'est-à-dire être capables d'adapter rapidement leur niveau de production à la baisse comme à la hausse sans perte de chiffre d'affaires et sans surcoûts,
- d'autre part elles doivent progressivement **déplacer le centre de gravité** de leur offre, de leurs marchés et de leurs ressources **pour s'adapter** à ce que le **futur** leur réserve.

Il s'agit donc selon les cas de céder les activités non rentables, réduire les coûts, raccourcir les cycles, flexibiliser la masse salariale, regrouper les activités de support, prioriser les projets (informatiques en particulier). Mais aussi de tester les nouvelles offres et les nouveaux marchés, réallouer le portefeuille fournisseurs, changer le périmètre opérationnel, intégrer les acquisitions. Autant d'opérations à mener de front pour tenir et repartir plus vite.

Pour gérer ces projets, de même que l'entreprise fait appel à l'emprunt comme effet de levier sur la rentabilité des capitaux propres, le recours à **des managers de transition** s'avère utile et efficace **pour renforcer le management en place et accroître l'efficacité**, dès lors que les moyens ou les savoir-faire en interne sont jugés insuffisants.

Le management supplémentaire, s'il est professionnel, apporte simultanément :

- l'état de l'art en matière de gestion de projet pour **se concentrer sur les vrais enjeux**, agir là où sont les priorités, et gérer les changements
- **les managers** et chefs de projet ayant **l'expérience du « déjà fait »** et la **capacité à s'intégrer** dans l'entreprise et à **mettre en mouvement les équipes**.

Au-delà de managers de transition isolés, des équipes managériales couvrant plusieurs fonctions sont de plus en plus souvent nécessaires pour apporter aux entreprises les résultats qu'elles attendent.

Ce constat conduit X-PM à consolider son organisation avec trois **groupes d'intervention pluridisciplinaires** chargés d'opérer en amont dans tous les domaines qui contribuent à l'accroissement de l'agilité et de la mobilité de l'entreprise, en priorité : Retournement, amélioration de la performance par les coûts, changement de périmètre (fusions / spin-offs).

Les groupes, **composés de dirigeants opérationnels d'envergure**, répondent ainsi aux besoins des clients de disposer dorénavant d'une véritable **force de frappe managériale** dans les phases de diagnostic et cadrage des projets, comme dans leur mise en œuvre.

Ce dispositif complète l'organisation de base par filière sectorielle et grande fonction (Finances, Ressources Humaines, Achats, Informatique) qui a déjà largement contribué au développement et à la notoriété d'X-PM.

Fort de ses moyens et de son implantation en Europe comme en Asie, X-PM entend désormais se positionner comme partenaire privilégié de ses clients pour leurs projets de redéploiement et amélioration des performances, et **pour accélérer la mise en mouvement** de leurs entreprises.

A propos de X-PM Transition Partners : X-PM a pour métier de renforcer le management des opérations de ses clients - du grand groupe à la PME - lorsqu'ils sont confrontés à une nécessité de :

- Restructuration et redéploiement
- Management de la performance
- Remplacement au pied levé d'un dirigeant.

X-PM s'appuie sur une équipe permanente de 16 Associés dirigeants maîtrisant les métiers de leurs clients, et sur un réservoir de plus de 300 Managers qualifiés.

Depuis sa création en 2001, X-PM comptabilise 350 missions de management menées en Europe, Asie, Amériques, ainsi que Moyen Orient et Afrique.

X-PM se différencie par :

- . Son approche spécifique associant de façon unique les hommes de métier et les meilleures pratiques de gestion de projet.
- . L'envergure de ses hommes et leur capacité à mettre en mouvement les équipes.
- . Son organisation par filière métier et par groupes d'intervention, qui rassemblent les compétences pluridisciplinaires requises pour les opérations de retournement, intégration, spin-offs et réduction de coûts.
- . Son orientation Europe-Asie, à travers la bannière XiBridge Alliance dont X-PM est aussi fondateur.

www.x-pm.com
9, rue de l'Echelle
75001 Paris