

ALIGNEMENT DES TALENTS SUR VOTRE STRATÉGIE

Vision

Le tissu économique et social de ces dernières décennies a considérablement évolué. En revanche, le rôle de l'entreprise a peu changé. A l'heure où l'individu est à la recherche de sens et d'autonomie, **la finalité de l'entreprise ne peut plus reposer que sur sa seule rentabilité.**

Certes, la production de biens et de services de plus en plus abordables vise à améliorer le niveau de vie perçu par le consommateur, mais **la jouissance tirée des produits fabriqués ne peut être d'intérêt inférieur à l'éventuel mal-être généré pour les produire ou les distribuer.**

Cette impasse s'illustre parfois par des constats de marché de plus en plus prégnants avec :

- **Des modèles d'organisation opposés aux aspirations** individuelles et souvent aux besoins de l'entreprise,
- **Une mise à niveau des compétences des collaborateurs non structurée**, pour les mettre en adéquation avec l'évolution des missions de l'entreprise, et ne prenant d'ailleurs pas en compte l'émergence d'une exigence légitime d'épanouissement,
- **Des équilibres financiers défavorables à la libération des énergies.**

Il faut libérer l'entreprise et les individus de ces entraves, trop souvent installées et renforcées par des années de crises, afin de **remettre l'entreprise au service des hommes et femmes qui la composent**, en privilégiant leur environnement immédiat de manière éthique, et au-delà, en développant une culture de responsabilité et d'autonomie.

Un réalignement des organisations humaines, des talents avec une vision de l'entreprise permet de redonner du sens et une dynamique collective, en s'appuyant sur la mobilisation et la valorisation du capital humain.

Convictions

L'entreprise doit renforcer la prise en compte des aspects humains dans ses orientations stratégiques et ses transformations, pour améliorer sa performance.

L'obtention de résultats pérennes repose ainsi sur des fondamentaux :

- La capacité à aligner la **stratégie** de l'entreprise avec ses **pratiques managériales** doit rester en accord avec la culture et les valeurs de celle-ci.
- La valorisation constante de **l'intelligence collective** et du management intermédiaire, est la seule manière de redonner du sens aux actions opérationnelles attendus de la part des collaborateurs.
- Le recrutement des profils de collaborateurs nécessaires au renforcement de sa performance, repose sur leur **diversité** culturelle et d'expérience, en privilégiant :
 - Leur aptitude à penser différemment, à lancer des initiatives, à nourrir **l'innovation** par des réflexions profondes sur leurs activités et l'entreprise,
 - Et leur capacité à dépasser leurs propres expertises, en développant de l'empathie et de **nouvelles pratiques managériales.**
- Les objectifs assignés ne doivent pas être délibérément inatteignables, mais au contraire, doivent être définis pour motiver l'engagement des collaborateurs, qui repose sur le **sentiment de réalisation et d'accomplissement personnel.**
- **Les missions fixés aux collaborateurs** doivent être définies de manière à apporter de la plus value à l'entreprise, mais tout en restant **au service des hommes et femmes** qui la compose, et non au service d'une technologie ou d'un système (financier, managérial,...) dont l'intérêt n'est pas perceptible.

Dans ce cadre, Howard Partners vous accompagne pour activer les leviers de la performance humaine afin de mobiliser et valoriser votre capital humain :

- Mobiliser les ressources humaines autour de la stratégie d'entreprise pour impulser le changement,
- Placer les ressources humaines au cœur de l'efficacité et de la performance managériale,
- Aligner les changements sur le développement des entreprises,
- Identifier et révéler les talents de l'entreprise en renforçant leur leadership.

Nos valeurs mobilisatrices reposent sur l'enthousiasme, la compétence et l'éthique pour construire un conseil de proximité au service d'entreprises humaines.





Philippe
AUTHER



Stéphane
BALIGAND



Olivier
CUISINIER



Charles
DEFFAINS

Howard Partners, c'est avant tout une aventure humaine, celle de 4 **co-fondateurs**, issus de différents cabinets de conseil de renom, animés par une vision et une ambition communes, celle de l'autonomie, incarnée par Howard Roark*.

« Quand une intuition se renouvelle, c'est plus qu'une intuition, c'est sans douter un projet »

Aude de Thuin
Fondatrice « Women in Africa »

Une vision humaniste

Les consultants d'Howard Partners développent une vision, celle de l'Humain, et savent l'incarner en cohérence. Ils perçoivent les nouvelles technologies, comme des accélérateurs d'une transition sociétale inéluctable et plus profonde.

Une approche éminemment holistique des problèmes

« Human ahead » traduit l'ambition du cabinet Howard Partners d'appréhender la complexité des projets des clients d'une manière holistique, c'est-à-dire en intégrant l'ensemble des leviers, qu'ils soient stratégiques, métiers, organisationnels, technologiques, avec la volonté d'anticiper les impacts sur les humains, à la fois collaborateurs, dirigeants, actionnaires, citoyens.

Des méthodologies « Human ahead »

Le cabinet Howard Partners développe des méthodologies, basées sur les savoir-faire des grands cabinets, tout en incluant des pratiques issues de la socio-dynamique et des outils d'identification et de mesure des impacts des décisions de l'entreprise en matière de partage des richesses, de partage du pouvoir, d'environnement, de société.

Howard Partners, un partenaire au service des grandes problématiques des entreprises face à la rupture technologique et sociétale :

- Accompagner la transition sociétale des entreprises.
- Redonner du sens à l'entreprise.
- Concilier éthique et données.
- Faire de la réglementation une opportunité.

Des Senior Advisors, sources d'inspiration et d'innovation



Diana
BRONDEL



Denis
JACQUET



Céline
MAS



Thomas
SORREDA

Howard Partners, au cœur d'un écosystème, pour répondre à des problématiques complexes des dirigeants :

- Les consultants d'Howard Partners sont ainsi fiers de leur métier et œuvrent pour ce retour aux fondamentaux. Ils se considèrent comme des « **chefs d'orchestre** », qui savent comprendre les enjeux métiers des dirigeants, identifier le « caillou dans la chaussure » et construire des **solutions opérationnelles « taylor-made »** en actionnant des compétences multiples.
- Pour ce faire, le cabinet Howard Partners anime **un écosystème d'expertises**.

Benchmarking



Iéation et Gamification



Innovation Technologique



Formation et Coaching



*Pourquoi ce nom ?

Howard Roark, principal personnage du roman « La source vive », est un architecte dans le New-York du début du XXème siècle. Passionné par son métier, il assume sa propre vision d'une nouvelle façon de construire, en résistant aux effets de mode. Tirant pleinement bénéfice de l'avènement du béton armé, ses œuvres sont qualifiées d'innovantes.