

Vision

Il y a beaucoup de raisons de **repenser le rôle du Siège** d'un groupe international ou de type mutualiste, notamment dans des périodes de crise économique : enjeux règlementaires, recherche de nouveaux relais de croissance, réduction des coûts, fusions d'entités ...

Beaucoup de modèles sont envisageables, **aucune solution unique n'existe**. La solution retenue doit avant tout servir la stratégie de l'entreprise. La démarche de transformation du siège doit s'inscrire à la fois dans du long terme et une perspective d'agilité et de résilience de l'organisation dans son ensemble.

Le siège doit savoir identifier et faire partager les opportunités au service du Groupe et éviter les influences inappropriées qui pourraient générer de la perte de valeur.

Le siège doit être vigilant de **ne pas évoluer vers un rôle Groupe purement administratif sans réel apport de valeur ajoutée** envers les entités ou filiales.

Convictions

Fondamentalement, le siège au sein d'un groupe doit répondre à différents enjeux :

- Garantir l'alignement stratégique : une entité au service de la mise en œuvre de la stratégie.
- Apporter de la valeur ajoutée : un apport de valeur ajoutée reconnu par les filiales.
- Partager le fonctionnement : des rôles et responsabilités siège/filiales partagés.
- Piloter la performance : une performance objectivée et mesurée.
- Incarner la culture Groupe : des valeurs incarnées dans le fonctionnement.
- Optimiser le dimensionnement : une organisation dimensionnée et benchmarkée.

Trois modèles (holding, architecte stratégique, opérateur centralisé) sont envisageables selon le niveau d'implication du siège vis-à-vis des entités ou filiales :

- Le modèle qui devra être retenu sera fonction du type d'interactions nécessaires entre les différentes entités et donc de la profondeur d'intervention du siège.
- Les enjeux relatifs aux trois modèles diffèrent et impactent directement le niveau d'autonomie laissée aux filiales.

Une des difficultés quant à la définition du rôle du siège réside dans la prise en compte de la diversité du portefeuille d'activités et du juste niveau de marges de manœuvre laissées aux filiales par fonction (finances, risques, RH, commercial, marketing, IT, conformité, stratégie ...).

Communément, les activités du siège peuvent être structurées autour de trois domaines d'activités :

- Activités Core Business : activités non-discrétionnaires.
- Activités à Valeur ajoutée : activités discrétionnaire apportant de la valeur.
- Activités « Services partagés » : activités dans un objectif d'économies d'échelles.

Capter les attentes des entités et leur perception de la valeur ajoutée du siège permet d'établir un dialogue dans la durée :

- Construire : développer les capacités des pays ou des entités locales.
- Etendre : assister les pays ou les entités dans leur croissance.
- Connecter : favoriser les échanges entre pays ou entre entités.
- Capitaliser : construire et exploiter des actifs du Groupe.
- Développer : faire évoluer le portefeuille.





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.