

MISE EN MOUVEMENT DES ORGANISATIONS

Vision

Dans un contexte de transformation de la société sous l'avènement des nouvelles technologies et d'aspirations sociales profondes, **les entreprises ont engagé de nombreuses initiatives stratégiques visant** non seulement à transformer ou réinventer leurs modèles économiques, mais également à **adapter leur organisation et changer la culture managériale**. Ces projets de déclinaison, lancés souvent de façon erratique, manquent de souffle et peinent à atteindre les objectifs définis. **Les entreprises ont ainsi pu confondre agilité et précipitation.**

Or, une transformation, bien plus que l'atteinte d'une cible, relève d'un **processus d'adaptation en continu**, qui doit tenir compte des enjeux de calendrier, de la cible elle-même, de la complexité, de la gouvernance, de la culture de l'entreprise. Cette transformation est d'autant plus efficace qu'elle repose sur **la mise en mouvement des collaborateurs**, dont la culture s'équilibre entre degré d'ouverture et appartenance.

La définition d'une vision est la première étape essentielle pour engager la mise en mouvement de l'entreprise. **Cette vision intègre les valeurs et la culture de l'entreprise, mais également son organisation et ses activités.** Il convient ensuite de trouver le bon rythme de la transformation au travers d'une trajectoire pour atteindre la vision. Enfin, la mise en place d'un dispositif de pilotage permet de soutenir l'action, écouter en interne et en externe pour adapter continuellement le dispositif.

Savoir toujours dépasser les idées simples (vision, valeurs et messages marketing, organisations agiles et innovation ...) !!!

Convictions

Howard Partners met en mouvement les organisations des entreprises en les accompagnant dans leur transformations stratégiques et profondes afin de :

- **Assurer la légitimité de la transformation** : la légitimité de la transformation vis-à-vis de l'ensemble des acteurs de l'entreprise doit être démontrée, tout comme vis-à-vis des acteurs externes (clients, partenaires, fournisseurs...).
- **Engager l'ensemble des collaborateurs** : la pérennité de la transformation est garantie par l'engagement de l'ensemble de l'entreprise pour le projet. La transformation ne doit pas être le fait d'une seule équipe.
- **Favoriser à terme l'autonomie des équipes** : une telle démarche a pour vocation de rendre les équipes autonomes, pour permettre à terme à l'entreprise de gérer les programmes de transformation en interne.
- **Mettre en place une validation en continu des livrables** : ce dispositif vise éviter l'effet tunnel et à limiter les risques d'inadéquation des livrables aux attentes, une validation progressive des livrables est instanciée.
- **Placer l'analyse de l'écosystème au cœur de la transformation** : les initiatives lancées lors de la transformation doivent être intrinsèquement liées à de réels enjeux, découlant de l'analyse des parties prenantes ainsi que de leurs attentes.
- **Construire un cadre d'innovation pour faciliter la mise en œuvre** : un cadre d'innovation permettra une mise en œuvre opérationnelle des initiatives.





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.