

Dirigeants, comment bien débiter 2018

FRANÇOIS ENIUS / Conseiller Stratégique du Dirigeant | Le 04/01 à 16:57



Dirigeants, comment bien débiter 2018

LE CERCLE/CONSEIL - La nouvelle année est l'occasion pour le dirigeant d'entreprise de redonner une impulsion à ses équipes.

En janvier, chacun retourne à son poste et souvent on se retrouve un peu perdu... Qu'est-ce qu'on est censé faire ? Par quoi on commence ? Car même si la coupure est moins importante que celle du mois d'août, nous changeons tout de même d'année et c'est tout un symbole ! C'est la rentrée, un nouvel état d'esprit, de nouvelles résolutions, un nouveau cap pour l'entreprise.

Il est important pour le dirigeant de ne pas négliger le passage à la nouvelle année. Plus qu'un simple retour de vacances, c'est le bon moment pour redonner une impulsion à ses équipes.

Ne pas s'attarder sur les vœux

Janvier, premier mois, mais aussi entre 5 et 20 % de l'activité d'une entreprise ! Pourtant, on voit souvent comme prioritaire le sacro-saint moment des vœux qui selon, peut durer tout le mois. Bien entendu, les vœux sont loin d'être à négliger et peuvent aussi être une opportunité pour (re)prendre contact avec des opportunités intéressantes.

Mais les voeux ne doivent plus être une préoccupation active des équipes après le 9 ou 10 janvier, au risque de ne rien commencer d'autre ! Le dirigeant a donc une responsabilité pour organiser et gérer l'envoi des voeux. Ne pas formaliser ce processus fait courir le risque de le voir traîner en longueur. De plus, cette formalisation permet de mobiliser les équipes sur un premier projet commun, de quoi redémarrer en douceur.

Être ambitieux (et le dire) !

Contrairement à la vie personnelle, janvier n'est pas la période idéale pour les bonnes résolutions, c'est la période pour les appliquer ! Plutôt que de résolutions, on parlera d'ailleurs d'engagements, des engagements pour le premier trimestre et l'année qui servent à communiquer à ses équipes quelle sera l'ambition de l'entreprise pour 2018.

Loin du sempiternel et lénifiant discours de voeux en interne, c'est un événement et un acte de management fort que de communiquer sur ses objectifs et sur les moyens d'y parvenir. Cela donne le tempo de l'année. La manière de communiquer en dit d'ailleurs tout autant sur cette ambition que son contenu. Que l'on décide d'afficher des objectifs conquérants, participatifs, ambitieux ou autres, c'est un choix qui appartient à la direction, mais il faut que la communication soit cohérente.

Par exemple, si vous voulez mettre en avant votre ambition d'amorcer ou de continuer un mode de management participatif, passer outre une réunion qui fait la part belle à l'expression de chacun paraîtra dissonant. Pour que l'ambition ne soit pas vue comme une simple résolution de bonne année, il est essentiel pour le dirigeant d'entrer dans le concret et dans les détails en donnant les objectifs par service ou filiale notamment.

Des entretiens annuels tournés vers l'avenir


Le premier acte de management du dirigeant de l'année est la fixation de l'ambition collective, mais il faut aussi la décliner, la faire vivre pour chacun. Comment ? Via les entretiens annuels. Ces entretiens doivent être vus comme un moyen d'embrayer sur les objectifs de l'année pour chaque membre de l'équipe.

Lier temporellement l'individuel au collectif renforce l'impact des messages et leur appropriation par les collaborateurs. D'ailleurs, passer aux entretiens annuels avant toute communication collective sur l'ambition et les objectifs de l'entreprise pourrait être contre-productif et ne pas faire quitter l'entretien du territoire du bilan.

Communiquer, donner la voie, pour ensuite entamer le dialogue avec chacun, promet des échanges enrichissants et concrets pour démarrer l'activité selon un plan clair, compris et auquel on adhère.

Avec le triptyque vœux, communication interne sur les objectifs et entretiens annuels, votre rôle de dirigeant est de conjuguer les énergies pour permettre à chacun d'oser l'ambition 2018.

François Enius est spécialisé en conseil stratégique du dirigeant

[@francoisenius](#)  [Suivre](#)