

Savoir vous positionner comme dirigeant !

Votre entreprise démarre et vous commencez à embaucher. Vos premiers salariés sont souvent vos premiers soutiens, et s'installe alors avec eux une connivence pouvant se révéler dangereuse. Nos conseils pour vous positionner...

Une nécessaire délégation

Un manque de temps évident. La première embauche est un signe fort du développement de votre entreprise qui, compte tenu de sa taille et de son âge, considérera le salarié comme un investissement hautement stratégique. Ce collaborateur façonnera avec vous l'activité et son organisation. Votre temps étant compté, vous lui déléguerez des responsabilités, du pouvoir et une grande autonomie. Satisfait généralement de ses prestations et débordé, vous ne prendrez pas le temps de manager réellement cette force de travail. Les nouveaux venus viendront se joindre à cette organisation plus informelle que structurée, et votre rôle de chef d'entreprise peut s'en trouver bouleversé.

Vos premiers salariés deviennent des amis.

En pratique, vous êtes déchargé de ce qui ne constitue pas votre véritable atout, le cœur de vos compétences ; vous dépendez donc largement de vos collaborateurs, devenus souvent plus des amis, voire bons copains, que des subordonnés.

Asseoir son pouvoir

Un seul capitaine à bord... Être chef d'entreprise signifie avoir des responsabilités importantes, mais aussi des prérogatives souvent négligées. Vous rémunérerez vos salariés, mais n'oubliez pas que vous détenez un véritable pouvoir de direction duquel découlent le pouvoir de sanctionner (pouvoir disciplinaire) et le pouvoir d'édicter des règles (pouvoir réglementaire). Orienter économiquement votre entreprise (organisation du travail, modifications techniques...), organiser son fonctionnement (fixation des horaires de travail, augmentations salariales, répartition du travail...)

sont autant de pouvoirs exercés dans l'intérêt de l'entreprise. Avec le pouvoir disciplinaire, vous disposez du pouvoir de l'employeur de contrôler et de surveiller l'activité de vos salariés pendant le temps de travail ; vous pourriez ainsi sanctionner les agissements que vous considéreriez comme fautifs.

... pour une meilleure cohésion du groupe.

Même si vous ne semblez pas confortable dans l'exercice de ces pouvoirs, ne négligez pas ce positionnement de dirigeant ; la pérennité de votre entreprise exige un véritable capitaine et non une tribu de décideurs peu organisés. Aux yeux de vos partenaires, clients, fournisseurs, financeurs et associés, votre autorité saura rassurer sur la cohésion du groupe, sur la place de chacun avec ses pouvoirs et responsabilités.

Mettre une distance

Se libérer de « l'affect »... L'histoire de votre entreprise n'étant pas un long fleuve tranquille, apprenez à vous libérer de « l'affect » avec vos collaborateurs en privilégiant des relations professionnelles, sans doute plus « distantes » ; vous gagnerez en sagesse et en qualité de management. L'amitié qui peut vous lier à vos premiers collaborateurs peut s'avérer un obstacle aux décisions qui s'imposent.

Une transition obligatoire. Pour faciliter cette transition obligatoire, profitez d'une nouvelle embauche pour structurer l'organisation de votre équipe en obligeant chacun à de nouvelles habitudes, et notamment de reconnaître en vous le véritable chef à bord, non corvéable à merci et disponible à tout moment.

Tout chef d'entreprise est confronté à ce même problème : il est difficile de ne pas se lier d'amitié avec votre tout premier salarié qui prend place sur le bateau. Mais pour préserver la cohérence du groupe et l'évolution de votre entreprise, il ne doit y avoir qu'un seul capitaine à bord !