

# Ce que j'aurais aimé savoir

Cinq dirigeants de petites entreprises partagent les secrets de leur réussite

Toutes les grandes entreprises ont un jour été petites. Et toutes les petites entreprises commencent de la même façon. Tout part d'une idée. Cette idée se transforme en rêve. Puis, grâce à la passion et au travail, ce rêve devient réalité. L'entreprise prospère. Bien que chaque petite entreprise ait sa propre histoire, tous les entrepreneurs font souvent face aux mêmes types de défis avant d'atteindre le succès.

Nous avons invité cinq dirigeants de petites entreprises à considérer leur propre expérience en la matière, à réfléchir à ce qu'ils auraient aimé savoir à leurs débuts et à partager les secrets de leur réussite avec d'autres entrepreneurs. Tous les cinq ont utilisé Office 365 pour améliorer leur productivité et la collaboration entre collègues. Tous les cinq s'en sont servi pour entretenir les bonnes relations qui ont permis à leur entreprise de prospérer. Toutefois, ces témoignages ne concernent pas Microsoft et ses produits. Dans les pages qui suivent, vous verrez comment ces cinq entrepreneurs ont su faire de leur entreprise une structure florissante et quels sont les conseils qu'ils peuvent partager pour vous aider à faire de même.

## COURAGE, CONFIANCE ET ÉQUILIBRE : LES SECRETS D'UNE ENTREPRISE RÉUSSIE

*Amber Borgomainerio,  
co-fondatrice de Breathe Hot Yoga*



Dans le yoga, tout est question d'équilibre. Il s'agit de trouver un équilibre entre le corps et l'esprit en développant à la fois sa force et sa souplesse et, bien sûr, d'améliorer son équilibre physique. Je n'ai donc pas été étonnée de constater que pour ouvrir un studio de yoga, un bon équilibre était nécessaire dans d'autres domaines également.

Lorsque j'ai lancé Breathe Hot Yoga en 2010 avec mon mari (et associé) Ross Yearsley, nous avions dans l'idée de faire découvrir le yoga Bikram à Seattle et de créer un environnement accessible qui permettrait aux gens d'enrichir leur vie. Toutefois, pour ouvrir notre studio, il nous fallait plus que de l'inspiration et de la passion. Il nous fallait des ressources financières, de l'organisation et une grosse dose de confiance. Comme j'avais déjà une grande expérience du yoga, je me sentais capable de gérer les opérations quotidiennes. Il fallait cependant trouver un local susceptible d'attirer la clientèle. On savait aussi que nous étions tenus, aussi bien pour nous que pour nos employés, de gérer le studio de façon responsable. Après tout, leur emploi en dépendait.

Grâce à une bonne ligne de crédit hypothécaire, nous avons pu financer la construction de notre studio. Une fois cet obstacle surmonté, demeurait la crainte que nos rêves ne soient pas en accord avec la réalité malgré notre solide expérience et une planification soignée.

Il est nécessaire pour les dirigeants de petite entreprise de faire preuve d'un peu d'audace. Alors, persuadés que notre business plan était viable, nous avons fait le grand saut. Aujourd'hui, nous avons trois locaux dans la région de Seattle et nous développons nos formations pour professeurs et nos retraites. Cette croissance n'est pas la seule chose que nous retenons de notre parcours. Ce dernier nous a également appris comment développer une entreprise prospère.

Deux des principales leçons que nous avons retenues, c'est apprendre à déléguer et à s'adapter. Tout d'abord, nous avons décidé de nous concentrer sur nos principales compétences, qui nous ont permis d'offrir une expérience positive à nos clients. Nous sommes bien sûr prêts à apprendre d'autres aspects du business, mais il nous semble plus judicieux de nous en tenir principalement

à ce que nous connaissons le mieux. Pour le reste, nous préférons le laisser à des professionnels. Par exemple, nous avons loué les services d'excellents architectes pour la construction de nos locaux. Nous avons aussi un bon comptable, qui tient nos comptes en ordre. Enfin, nous avons investi dans une technologie sur cloud afin de ne pas avoir à nous soucier de l'informatique.

Ensuite, nous avons pris conscience de la rapidité avec laquelle le marché change et de nouveaux concurrents apparaissent. Il y a cinq ans à peine, le secteur du fitness était très différent d'aujourd'hui. Le yoga était considéré comme un domaine à part entière. Et puis, soudainement, il s'est retrouvé associé à d'autres activités de fitness grand public. Lorsque le paysage change, on est bien obligé d'évoluer avec lui. Ce n'est pas une chose évidente à faire lorsqu'on veut conserver son authenticité et les traditions qu'on partage avec nos clients. Nous avons pris conscience de combien il était important d'essayer d'anticiper les futures tendances en analysant les besoins de nos clients, en développant des relations avec d'autres petites entreprises et en restant informés sur les nouvelles formes de fitness.

Le principal conseil que je pourrais donner à une personne qui songe à créer une petite entreprise, c'est d'être réaliste quant à la quantité de travail que cela représente. Il est vrai qu'il y a un côté romantique à travailler à son compte pour une entreprise à laquelle on croit, mais il ne faut pas oublier que cela implique également une bonne dose de stress et énormément de sacrifices. Il faut être en bonne santé physique et mentale afin de pouvoir réfléchir de façon rationnelle pour le bien de l'entreprise. Il faut trouver des moyens de travailler plus intelligemment et non plus dur, ce qui est loin d'être simple.

Toutefois, au bout du compte, ça en vaut la peine. Nous avons commencé par des processus répétables autour de notre passion et aujourd'hui nous visons sur le long terme. Maintenant que nous avons résolu le plus gros du problème, nous sommes en mesure de consacrer plus de temps à la communauté, de nouer des liens, de profiter de Seattle et de présenter les avantages du yoga Bikram à de nouveaux clients.

[Regardez la vidéo complète de Breathe Hot Yoga ici.](#)

## Conseil : entretenez un bon esprit d'équipe

Il n'y a pas de formule magique pour assurer la réussite d'une entreprise. Toutefois, il ne fait aucun doute que le facteur humain est essentiel. Un mauvais employé peut être nocif et gâcher de précieuses ressources. Un bon employé, au contraire, peut apporter de nouvelles idées et engendrer des innovations que vous n'auriez pas cru possibles.

*Gino Wickman et Mike Paton, auteurs des best-sellers Traction et Get a Grip, donnent des conseils sur la façon de cultiver cette bonne entente indéfinissable qui permettra à votre entreprise de se développer. [Consultez The People Analyzer™ et d'autres documents ici.](#)*

## DÉVELOPPER MON ENTREPRISE GRÂCE À LA « RÈGLE D'OR »

*Steve Doonan,  
président de DeKalb Mechanical*



Certaines personnes sont des entrepreneurs nés. Elles savent dès le départ qu'elles veulent diriger. Mon parcours a été un peu différent. Après plusieurs années à travailler dans une entreprise de CVC (chauffage, ventilation et climatisation), on m'a demandé d'ouvrir une filiale dans un lieu qui semblait porteur. J'avais pour mission de trouver des clients dans la région et d'acheter la filiale à ses gérants afin d'établir ma propre entreprise.

À l'époque, ça me semblait être une idée imparable. Mais j'étais naïf. J'ignorais les sacrifices que cela entraînerait. Selon les dirigeants, la meilleure façon d'inciter les gens à s'investir pleinement dans une nouvelle filiale était de s'assurer qu'ils étaient assez motivés pour que l'entreprise fonctionne. Malgré les longues heures de travail et parfois même les difficultés engendrées, ils avaient raison. L'attrait que représentait l'idée de créer l'environnement de travail que je souhaitais et de gérer les choses comme je le voulais m'a incité à m'accrocher. J'ai fini par devenir le seul gérant de l'entreprise.

Au final, mon objectif est d'avoir une entreprise que je pourrais gérer de la plage si je le souhaitais. Le secret est

d'engager des employés doués et en lesquels vous avez confiance. Je veux des employés capables de prendre des décisions pertinentes pour l'entreprise et de se charger des principales opérations sans avoir besoin de ma présence. Avec le temps, j'ai fini par trouver les bonnes personnes, celles à qui je pouvais accorder ma confiance. Cela demande de la patience. Il ne faut pas avoir besoin d'embaucher au plus vite. Il faut pouvoir attendre d'employer la bonne personne, celle qui permettra à l'entreprise de se développer.

Grâce à l'excellente équipe que j'ai finalement constituée, j'ai pu peu à peu déléguer un grand nombre des décisions quotidiennes afin de me concentrer sur l'avenir de l'entreprise. J'ai lu quelque part que lorsqu'on travaille *dans* son entreprise, on n'a pas le temps de travailler à son entreprise. C'est tout à fait vrai. Maintenant que je n'ai plus à me soucier des décisions quotidiennes, j'ai le temps de chercher de nouvelles sources d'opportunités.

Si je ne prenais pas le temps de regarder vers l'avenir, les affaires stagneraient. Dans le secteur du bâtiment, on n'est en activité que tant qu'on a des contrats en cours. Si aucun projet n'est prévu ensuite, c'est la fin de

l'entreprise. Si, au départ, mon rôle était de m'assurer que le projet du jour était mené à bien, aujourd'hui il est de m'assurer que d'autres projets nous attendent.

Une part essentielle de ma fonction consiste à entretenir constamment de bonnes relations. Il est capital pour moi d'avoir une bonne relation avec mon équipe.

D'autre part, et cela va sans dire, cultiver des liens avec les fournisseurs et les prospects peut rapporter gros. Nous travaillons dur pour nous rendre indispensables et nos clients comptent sur nous pour résoudre leurs problèmes. Nous avons développé une relation de confiance plutôt rare. C'est parce que nous respectons nos fournisseurs et que nous les traitons avec estime qu'ils seront prêts à se mettre en quatre pour nous si nous avons besoin un jour d'un produit rapidement ou d'un tarif compétitif.

Lorsqu'on me demande des conseils commerciaux, je souligne toujours l'importance de nouer de bonnes relations, mais je précise aussi qu'il faut faire l'effort de répondre aux appels d'offres, même s'ils ne sont pas idéaux pour l'entreprise. On essaie de répondre à tous

les projets proposés. C'est en donnant votre nom et vos qualifications que vous commencerez à vous ancrer dans l'esprit des clients potentiels. Ces derniers finissent par vous appeler, car ils ont vu assez de réponses à des appels d'offres pour savoir que vous maîtrisez la situation. C'est un outil marketing merveilleux.

Mon dernier conseil est le suivant : évitez de trop vous emballer si votre entreprise est en plein boom. Il est agréable de voir ses recettes augmenter sensiblement (la vue de tous ces gros chiffres peut être grisante), mais c'est à double tranchant, car il n'est pas forcément évident de maintenir ce rythme. Si vous embauchez des employés en vous basant sur cette croissance rapide, il se peut que vous soyez contraint de les renvoyer aussi rapidement si les conditions changent. L'idéal, c'est une croissance mesurée. Il faut prendre le temps de s'enraciner dans un marché afin de pouvoir résister aux périodes de creux. Votre entreprise n'en sera que plus solide.

[Lisez l'histoire complète de DeKalb Mechanical ici.](#)

## Conseil : bâtissez de bonnes relations, à l'intérieur et à l'extérieur de votre entreprise

Embaucher des personnes capables de vous aider à développer votre entreprise est évidemment essentiel, mais il est tout aussi important d'entretenir de bonnes relations avec vos employés. Ces relations doivent être basées sur la confiance et le respect mutuels. Il en va de même pour vos relations avec vos clients, fournisseurs et partenaires, tous ceux qui contribuent à la réussite de votre entreprise. Des outils de collaboration et de communication de nouvelle génération peuvent vous aider à entretenir des relations précieuses avec des gens qui soutiendront votre succès dans les périodes de forte activité et ne vous décevront pas dans les moments plus difficiles.

## CROYEZ EN CE QUE VOUS FAITES ET CONSACREZ-Y TOUT CE QUE VOUS POUVEZ... TOUS LES JOURS

*Natalie Loeb, fondatrice et coach en leadership de Loeb Consulting Group*



J'ai toujours été une personne sociable. Ma capacité à comprendre les autres m'a conduite à étudier la psychologie à l'université. Cependant, mon intérêt pour le commerce m'a finalement orientée vers une carrière dans la formation en leadership et le développement. Pour moi, il était clair qu'une bonne entente entre les équipes était primordiale, tout comme la nécessité d'avoir des leaders forts dans l'entreprise. Ces leaders ont un impact énorme sur leur entreprise, positif ou négatif. Selon moi, pour la plupart des sociétés, la clé du succès est de trouver des façons d'améliorer les compétences et la compréhension de ces leaders de façon à ce que leur influence soit à la fois positive et constructive.

Comme la plupart des carrières, la mienne n'a pas été sans détours. Après dix ans dans les ressources humaines dans un cabinet d'avocats international (un travail que j'adorais), j'ai dû revoir mes priorités après la naissance de mes enfants. Mes longues journées de travail et mes heures de trajet quotidiennes n'étaient pas compatibles avec mon désir de faire passer ma famille en premier.

J'ai donc réorganisé mes priorités en décidant d'échanger mon travail à temps plein pour un emploi à temps partiel plus proche de chez moi. Toutefois, lorsque mon précédent employeur a décidé de me proposer un poste plus flexible de consultante en formation et en développement, j'ai su que j'avais trouvé mon équilibre. Loeb Consulting Group était né.

Diriger sa propre entreprise n'a rien à voir avec un travail de salarié. Pour moi, les plus grands défis ont été d'apprendre à bien gérer mon temps et à savoir quand dire non, une chose qui allait à l'encontre même de mon désir de fournir des solutions. On m'a toujours dit que l'échec n'était pas envisageable. Bien que je sois toujours d'accord avec ce principe, je pense qu'il est nécessaire de se poser des limites raisonnables (et de les énoncer clairement) afin d'avoir une vie professionnelle tenable. Si la requête d'un client m'oblige à compromettre les standards de mon entreprise, je sais aujourd'hui y renoncer. Il n'est pas facile pour un chef d'entreprise de refuser du travail, mais cela s'avère parfois nécessaire.

Le fait d'évaluer ce qui est bon ou non pour son entreprise permet de ne jamais perdre de vue ses principes et ses valeurs. C'est en sachant les conserver que vous saurez évoluer, notamment si les temps sont durs. Par exemple, lors de la crise économique, nos activités ont considérablement réduit. Plutôt que de jeter l'éponge pour retrouver un emploi de salariée, j'ai profité de ce temps libre pour investir dans l'entreprise en obtenant un diplôme de coaching de dirigeants. Cela a ouvert la voie à de toutes nouvelles opportunités dans ce domaine précis.

Au fil des années, j'ai découvert que l'un des aspects essentiels de la gestion d'entreprise était de s'accorder le recul nécessaire pour s'assurer que l'on utilise son temps le plus efficacement possible. C'est bien de vouloir suivre ses idées, mais il est nécessaire d'établir des priorités. Il est aussi essentiel de savoir déléguer. Il faut savoir lâcher prise et faire confiance aux autres. Après tout, à quoi servirait d'employer des gens si c'est pour tout faire vous-même ?

Ce n'est pas la seule chose que mon parcours m'ait apprise. J'ai aussi compris qu'une certaine dose de scepticisme pouvait être utile. J'aime établir de bonnes relations avec les gens. J'avais donc l'habitude de jouer cartes sur table lors des négociations. Cependant, je ne me rendais pas compte que parfois, les autres n'étaient pas aussi francs. Même si j'ai toujours foi en une communication ouverte et honnête, aujourd'hui je fais preuve d'un peu plus de jугeote dans mon approche.

Le conseil le plus important que je puisse donner à un créateur d'entreprise serait d'être sûr à 100 % que c'est bien ce qu'il désire faire. Si on ne se lève pas chaque matin en ayant hâte de travailler, il faut trouver un autre gagne-pain. Il faut croire en l'intérêt de ce qu'on fait et en la différence qu'on peut faire dans le monde. Tout ne sera pas toujours facile, mais quand on aime ce qu'on fait, on peut surmonter toutes les tempêtes.

[Lisez l'histoire complète de Loeb Consulting Group ici.](#)

## Conseil : ne jouez pas aux chaises musicales

L'une des clés du succès est de veiller à ce que votre entreprise dispose d'une structure correcte et à ce que tous vos employés soient à un poste adapté.

*Gino Wickman et Mike Paton, auteurs des best-sellers Traction et Get a Grip, offrent des conseils sur la façon de cristalliser les rôles et responsabilités de tous les employés de votre entreprise. [Consultez la structure organisationnelle et d'autres documents ici.](#)*

## L'ORIENT RENCONTRE L'OCCIDENT POUR LA RÉUSSITE DE L'ENTREPRISE

*Ted Vu, co-fondateur de Tastea*



Lorsque mon associé, Scott Nguyen, et moi avons lancé Tastea en 2001, nous étions encore sur les bancs de la fac. Nous étions trop naïfs pour avoir conscience de l'énorme responsabilité que cela représentait alors que nous n'avions même pas toutes les compétences nécessaires pour cela. C'est pourtant ce manque d'expérience qui a été primordial dans notre réussite. Après tout, c'est notre enthousiasme juvénile qui nous a motivés à faire le grand saut en créant Tastea.

Tout a commencé par une société de livraison de boissons que nous dirigions depuis mon garage. Pour nous, c'était une preuve de concept : on constatait que notre idée de mêler goûts orientaux et influence occidentale était bien reçue par les jeunes du sud de la Californie. Scott et moi aimions tous les deux le bubble tea, mais la plupart des vendeurs de cette boisson n'optaient pas pour un environnement occidental. On s'est dit qu'on pourrait rendre le bubble tea plus accessible. On avait raison.

On a commencé par vendre nos boissons dans les festivals. Elles ont été si populaires (les gens faisaient de longues queues pour en acheter) qu'on a tout de suite su qu'on allait faire un carton. On voulait ouvrir notre propre

local, mais l'argent était un problème : nous n'en avions pas ! Nous avons atteint le plafond autorisé par nos cartes de crédit, puis nous nous sommes adressés à une banque pour obtenir un prêt professionnel. On nous a ri au nez. On a fini par emprunter en mettant nos voitures en gage et en demandant des prêts à des proches qui croyaient en nous.

C'est là que le travail a vraiment commencé. On a engagé un entrepreneur pour nous aider à construire notre local et on a mis beaucoup d'huile de coude lorsqu'on le pouvait pour limiter les frais. On nous avait dit que moins on a d'argent, plus il faut être créatif. Ça a bien été le cas pour nous.

La chose la plus importante qu'on ait faite a été d'apprécier nos employés à leur juste valeur dès le départ. Même si on n'avait pas beaucoup d'argent, on les traitait comme des membres de la famille. Cela nous a permis de nouer des liens solides et immédiats avec notre équipe. Il en a découlé de la passion, de la créativité et du dévouement de leur part. Ils sont devenus nos plus grands porte-parole. Ils ont fait passer le mot à notre marché cible et ont joué un rôle essentiel

dans notre réussite au départ. À l'époque, il n'y avait pas tous les réseaux sociaux actuels pour faire notre publicité. On dépendait uniquement du bouche-à-oreille. Nos employés étaient nos meilleurs ambassadeurs. En les traitant comme des membres de l'équipe à part entière, on les a incités à traiter nos clients avec le même respect, en les servant toujours de façon positive.

Bien sûr, nos premières décisions n'ont pas toutes fonctionné aussi bien. Je regrette par exemple de ne pas avoir accordé plus d'importance aux chiffres : nos objectifs de vente par heure, le coût de revient, le coût de la main-d'œuvre et d'autres indicateurs clés. Au début, on vendait beaucoup, mais les bénéfices n'étaient pas proportionnels aux ventes, car on avait trop d'employés et on préparait trop d'ingrédients périssables qu'on devait jeter ensuite. On a fini par trouver le bon équilibre, mais après bien des tâtonnements, qu'on aurait pu éviter en consacrant plus de temps à l'analyse de nos données.

De même, nous aurions dû nous en tenir à un budget donné. On était tellement enthousiastes qu'on n'a pas su

se limiter et qu'on a trop dépensé pour des idées qui ne nous ont menés à rien. Si on avait su établir des priorités et être plus sélectifs, on aurait accompli plus de choses plus vite.

Heureusement, notre vision et notre ténacité nous ont permis de réussir. Nous disposons aujourd'hui de trois locaux et nous venons de vendre notre première franchise. Elle ouvrira fin 2015. Deux autres franchises sont prévues pour 2016. Ce que nous avons appris de nos erreurs, nous le transmettons aujourd'hui à nos franchisés, qui tireront profit de nos années d'expérience. Par exemple, nous savons traduire les données brutes en informations utiles afin de repérer les domaines à améliorer dans une boutique donnée. Nous encourageons également nos franchisés à s'impliquer dans *tous* les aspects de leur activité, et non seulement dans les domaines qui les intéressent. Grâce à la croissance et à nos efforts constants pour innover, Tastea continuera à connaître le succès, un bubble tea après l'autre.

[Lisez l'histoire complète de Tastea ici.](#)

## Conseil : ayez confiance en vos données

Une bonne analyse des données est un peu comme une conversation intime avec votre entreprise. Elle vous indique exactement ce que vous pouvez faire pour l'aider à prospérer. Les nouveaux outils de veille économique traitent vos données et les transforment en informations utiles qui vous permettent de prendre des décisions stratégiques plus rapidement.

## DÉCOUVREZ LE POUVOIR DE L'ESPRIT D'ENTREPRISE

*Steve Johanns, co-fondateur, président et directeur général de Veriown*



Le monde d'aujourd'hui regorge d'opportunités. Selon moi, les 20 prochaines années seront les plus innovantes de l'histoire de l'humanité. Ce n'est pas peu dire quand on voit ce que nous ont livré les 20 dernières années ! Mais aujourd'hui, les entreprises se développent en fonction des avancées dans les domaines de la technologie, des données et des communications. Cette convergence est tout à fait inédite.

Je suis heureux d'avoir la chance de vivre à cette époque. Il y a un peu plus de dix ans, j'ai été fasciné par l'idée de deviner à quoi ressemblerait le secteur de l'énergie s'il fonctionnait comme Internet, c'est-à-dire si l'énergie se déplaçait dans les deux sens, comme le fait l'information sur un réseau. J'ai depuis créé une entreprise basée sur cette idée. Nous avons pour objectif de moderniser les réseaux énergétiques existants sur les marchés développés. Nous visons aussi à aider au développement de nouveaux réseaux sur les marchés émergents afin d'atteindre des milliards de personnes qui n'ont jamais bénéficié d'une source d'énergie fiable jusqu'à présent. Ce projet combine mon amour de la technologie et mon expérience des systèmes énergétiques. J'ai eu la chance

de rencontrer mon associé, le Dr Chirinjeev Kathuria, au bon moment.

Lorsque l'on souhaite entreprendre, le timing est essentiel. Dans les années 1990, j'ai lancé une entreprise Web. J'ai alors appris à mes dépens combien le timing était important, surtout lorsqu'on travaille avec des investisseurs en capital-risque. Il ne suffit pas d'avoir une bonne idée. Cette dernière doit fonctionner avec tous les éléments extérieurs susceptibles de l'affecter. Les changements sociétaux, géopolitiques, technologiques et même matériels peuvent tous avoir un impact réel sur la réussite d'une entreprise.

Cela nous amène à un autre aspect important de la création d'entreprise : considérer le long terme. Vous avez peut-être une idée viable aujourd'hui, mais le sera-t-elle encore dans un an, cinq ans ou dix ans ? Avant de vous lancer, vous devrez mettre votre idée à l'épreuve afin de vous assurer qu'elle sera toujours viable à long terme et à grande échelle. En d'autres termes, ne misez pas tout sur le moment présent. Assurez-vous que votre concept est viable.

Une fois que vous avez une idée d'entreprise viable, le facteur suivant à prendre en compte est l'équipe. Selon moi, le groupe de base avec lequel vous commencez a un énorme impact sur votre réussite à long terme. La plupart des chefs d'entreprise n'accordent pas assez d'attention à cet élément au départ. Les « douze salopards », ces douze premières personnes que vous embauchez, ce sont elles qui donnent le ton de votre culture d'entreprise. Celle-ci peut avoir un impact sur les mille employés suivants. Pour embaucher ces premiers membres de l'équipe, il ne faut pas se borner à leur CV ou à leur expérience passée. Il faut miser sur la bonne combinaison de courage, de passion, de persévérance, de conséquence et de capacité d'exécution. Pour moi, la meilleure équipe est celle qui inclut des jeunes dans la vingtaine et la trentaine qui veulent changer le monde (et sont prêts à tout faire pour cela), ainsi que des professionnels expérimentés prêts à utiliser leurs compétences et leurs relations pour avoir une deuxième chance de changer le monde. Les personnes à éviter, quelle que soit leur génération, sont celles qui croient déjà tout savoir. Sachez trouver des gens curieux, passionnés et déterminés.

La première équipe que vous assemblez a la possibilité de faire de grandes choses, mais elle est également susceptible d'essayer quelques échecs. Il est donc important de ne pas oublier que, s'ils ont lieu, ces échecs doivent être brefs et vite balayés. En tant que chef d'entreprise, vous allez prendre des risques, qui ne seront pas toujours payants. L'essentiel est de savoir les gérer. Si vous tombez, saurez-vous vous relever ? Si oui, quels changements adopterez-vous et comment motiverez-vous les autres à se relever ? En montrant que vous avez de la résistance et que vous savez apprendre de vos erreurs, vous donnerez confiance à vos investisseurs, à vos clients et à vos employés. Regardez les choses sous cet angle : le pouvoir d'un chef d'entreprise commence par une vision et doit ensuite être alimenté par la passion, la détermination, l'organisation, et la main-d'œuvre. Apprenez à exploiter ce pouvoir et l'avenir sera à vous !

[Lisez l'histoire complète de Veriown ici.](#)

## Conseil : éliminez les problèmes enracinés

Les problèmes inexprimés sont comme de mauvaises herbes pour les entreprises en développement. Au départ, ils sont presque invisibles, car ils germent sous la surface. Mais, avec le temps, ils prennent racine et peuvent étouffer la productivité et la croissance.

*Gino Wickman et Mike Paton, auteurs des best-sellers Traction et Get a Grip, offrent des conseils pour résoudre les problèmes profondément enracinés. [Consultez leur Issues Solving Track™ et d'autres documents ici.](#)*

# Apprenez auprès des experts

Un célèbre adage commercial dit : « L'expérience est le meilleur des professeurs, surtout lorsqu'il s'agit de l'expérience de quelqu'un d'autre ».

En partageant leur expérience et la sagesse qu'ils ont acquises lors de la création de leur entreprise, ces cinq entrepreneurs prospères vous donnent une chance d'apprendre de leurs erreurs, d'appliquer leurs meilleures pratiques et d'éviter certaines des difficultés auxquelles sont confrontés les gérants de petite entreprise. Leurs conseils vous aideront à créer une entreprise florissante plus rapidement et en limitant les faux pas. Et si vous choisissez de combiner ces stratégies gagnantes avec des outils de productivité éprouvés comme ceux d'Office 365, vous pourrez également accélérer votre réussite.

Pour en savoir plus sur Office 365 et la façon dont il peut vous aider à créer votre entreprise de A à Z, visitez [office.com/business](https://office.com/business)