

IMPLEMENTATION DE L'INTENTION : L'ACTION EN ENTREPRISE

Implémentation de l'intention : Comment sortir du "il faudrait que" et enfin passer à l'action en entreprise
Par Yoan Lureault

Combien de fois l'avez-vous entendu ?

"Il faudrait qu'on soit plus alignés."

"On devrait améliorer notre communication."

"Ce serait bien d'avoir un suivi plus clair des projets."

"Il faudrait se revoir pour décider..."

Et à la fin du séminaire, tout le monde est content, ça a bien brainstormé, ça a bien post-it, ça a bien verbalisé.

Mais rien ne bouge.

Parce qu'il **manque une passerelle entre l'intention et l'action.**

Cette passerelle a un nom.

Elle s'appelle : **l'implémentation de l'intention.**

L'entreprise est malade de ses intentions vagues

Dans les réunions d'équipe, les séminaires d'entreprise ou les CODIR, **le réflexe dominant**, c'est d'empiler des intentions :

- Des "il faudrait que"
- Des "on devrait"
- Des "à voir"
- Des "on en reparle"

Personne ne formule de décision claire.

Encore moins **une action précise, à un moment donné, dans un contexte défini.**

Et même quand il y a des slides d'engagement, des plans d'actions, des objectifs...
...ils restent génériques, désincarnés, flottants.

Pourquoi ?

Parce que **l'entreprise adore les grandes idées.**

Mais elle a horreur de l'engagement concret.

Ce que dit la recherche : la forme de l'intention change tout

Peter Gollwitzer, chercheur en psychologie sociale, a démontré qu'il ne suffit pas d'avoir une intention pour passer à l'action.

Ce qui fait la différence, c'est la manière dont l'intention est formulée.

Il a modélisé une technique simple : **l'intention d'implémentation**, ou "if-then planning".

Exemple :

"Si on clôture le séminaire à 17h, alors je rédige dans la foulée les 3 décisions prises à chaud et je les envoie à l'équipe."

Ce n'est pas une vague envie.

C'est un **engagement comportemental contextualisé**.

Si X, alors Y.

Concrètement, comment ça change une réunion ou un séminaire

Dans un séminaire d'entreprise classique, on entend :

- "Il faudrait être plus transparents."
- "Il faudrait oser dire les choses."
- "Il faudrait qu'on collabore mieux."

Mais à aucun moment **ces intentions ne se transforment en comportements concrets**.

Voici ce qu'on peut faire, en utilisant l'implémentation de l'intention :

AVANT :

"Il faudrait qu'on ose plus se dire les choses."

APRÈS :

"Si en réunion j'ai un désaccord, alors je le partage dès le tour de parole sans attendre la fin."

L'implémentation de l'intention change la culture managériale

Elle transforme une entreprise pleine de bonne volonté...

...en une entreprise **qui agit concrètement, au quotidien, sur ce qu'elle dit vouloir changer**.

Elle permet :

- **D'éviter l'oubli** (ou le "on verra plus tard")
- De **responsabiliser individuellement** sans pression collective
- De **réduire la charge mentale** (la décision est déjà prise)
- De **passer d'un discours à un comportement**

C'est **la brique manquante de 90 % des séminaires**, de 100 % des plans de transformation.

5 exemples très concrets à implémenter en entreprise

1. Posture managériale

“Si un membre de mon équipe dit ‘je ne suis pas d’accord’, alors je prends le temps de creuser avant de trancher.”

2. Suivi post-séminaire

“Si nous sommes à J+7 après le séminaire, alors j’envoie à chaque participant son intention d’implémentation rédigée.”

3. Rituels d’équipe

“Si une réunion dépasse 45 minutes, alors on fait une pause de 5 minutes avant de poursuivre.”

4. Alignement stratégique

“Si un projet n’est pas relié au futur désiré qu’on a formulé, alors on le challenge collectivement.”

5. Qualité relationnelle

“Si je sens que je me ferme dans une interaction, alors je pose une question au lieu d’affirmer.”

Ce que ça change dans les dynamiques collectives

Avant :

- Des séminaires perçus comme “sympas mais inutiles”
- Une équipe pleine de bonnes intentions mais sans traduction concrète
- Une frustration silencieuse : “ça ne change jamais vraiment”

Après :

- Des **actions concrètes visibles dès le lendemain**
- Une culture de la **micro-action responsable**
- Une dynamique vivante, organique, **plus robuste que performative**

Oui, c’est simple. Mais ce n’est pas simpliste.

Beaucoup d’entreprises veulent des frameworks compliqués.

Des méthodes importées.

Des plans Excel.

Des KPI.

Du reporting.

Mais elles oublient le plus simple :

Une personne qui prend une décision claire, dans son contexte, pour un comportement donné.

L'implémentation de l'intention, c'est l'anti-blabla.

C'est l'anti-séminaire PowerPoint.

C'est **du vivant. Du vrai. De l'engagé.**

Comment l'intention d'implémentation nourrit le futur désiré

Chez _____, on ne travaille jamais sur des objectifs froids.

On accompagne des entreprises à formuler leur **futur désiré**.

Mais une vision, aussi belle soit-elle, **ne vaut rien sans passage à l'acte.**

C'est pour ça qu'on relie systématiquement chaque vision partagée à :

🌀 une action claire, définie par chaque personne, à travers l'intention d'implémentation.
Et cette phrase, souvent, devient **le premier pas de la transformation.**

Comment intégrer cette technique dans votre organisation

► En fin de séminaire, demandez à chacun :

"Quelle action vas-tu engager à partir de lundi, et dans quelle situation ?"

Et faites-les écrire une phrase "Si... alors..." sur une carte, un post-it ou un QR code.

► En comité de direction, formalisez :

- des "Si... alors..." partagés à voix haute
- un moment de retour 15 jours plus tard pour en reparler

► Dans vos outils internes :

- Slack, Notion, Trello, Teams : ajoutez un champ "intention d'implémentation" dans vos suivis de réunion
- Intégrez un rappel automatique ou une relance entre pairs

Le piège à éviter : l'intention collective floue

"On va faire plus de communication interservices." ❌

"On va créer un outil de suivi de projet." ❌

Ce ne sont pas des intentions d'implémentation.

Voici ce que ça pourrait devenir :

“Si un nouveau projet démarre, alors le référent désigné alerte les services concernés dans les 24h.” 

“Si un blocage opérationnel surgit, alors on se fixe une réunion à deux dans les 48h.” 

Intégrer l'implémentation de l'intention dans la culture d'entreprise

C'est un **levier de transformation puissant** :

- **Simple à mettre en œuvre**
- **Applicable à tous les niveaux**
- **Sans budget ni outil supplémentaire**

Mais c'est surtout une **transformation de posture**.

On ne dit plus :

“Il faudrait que ça change.”

On dit :

“**Si** ça se passe, **alors** je fais ça.”

Une entreprise robuste, ce n'est pas une entreprise parfaite.

C'est une entreprise qui agit en cohérence avec ce qu'elle souhaite devenir.

Et cette cohérence, **elle commence par une seule phrase bien formulée.**

Une intention.

Un déclencheur.

Un geste.