

Point formation

Après Noël, la période des soldes ! Perdez espoir !



Frédéric Kermisch

Coach pour banquiers privés

Frederick Kermisch est coach de vente pour banquiers privés qui aide les gestionnaires de relation à augmenter leurs avoirs sous gestion pour construire un portefeuille de clients idéaux. Après 10 ans dans la finance, il crée une méthode de coaching de vente

Au moment où j'écris ces lignes, la saison des fêtes de fin d'année vient de s'achever. Les signes de l'hiver ne manquent pas : journée courtes, températures parfois glaciales, une partie de la population en manque de vitamine D (du moins à Genève). Et sans oublier les "discussions de fin et début d'année" quant aux bonus, aux variations éventuelles de salaires (vers le bas, généralement) et... les licenciements confirmés ou potentiels. Quelle joie !

Imaginez la question suivante posée à des banquiers (et d'autres employés) : comment vous sentez-vous suite à cette "discussion de fin d'année" ?

- a) motivé / c'est une belle surprise
- b) neutre / cela me semble à peu près juste
- c) déçu / démotivé

J'ai espoir que b) soit la réponse la plus fréquente, mais j'observe c) revient le plus souvent. Peut-être que l'insatisfaction s'exprime plus ?

Certains banquiers ont l'espoir d'avoir une surprise agréable, alors que les années précédentes indiquent une probabilité réelle de stagnation, voire de baisse de leurs revenus.

D'autres banquiers, à la formule, savent ce qu'ils ont rapporté et anticipent, à peu de choses près, l'issue de la discussion. Sans besoin ni envie d'espoir. Simplement de la transparence et de la préparation.

Accepterions-nous de l'espoir dans d'autres domaines ? Faisons le test. J'espère que :

- mon portefeuille résistera à une correction.
- mon avion ne va pas s'écraser.
- je ne serai pas déçu de mon bonus.
- ce banquier sera rentable d'ici 12 mois.
- les crypto vont performer.

conversations difficiles. On économise de l'argent et de l'énergie. Tant que cela nous convient, c'est très bien. Mais cela se paie.

Dans une culture d'entreprise, il y a un choix assez binaire : on tolère ou encourage soit l'espoir, soit la transparence. Soit le mensonge, soit la vérité. Quand l'espoir est prôné, cela sera le cas au travers de la structure, dans les rapports avec les employés - et avec les clients. L'espoir se nourrit de la confusion. Et la confusion, tue les ventes. Vendre de l'espoir n'est peut-être pas optimal ?

Mais soyons honnêtes : c'est tellement bon. Tellement addictif. On se voile la face, on ignore la vérité. On économise de l'argent.

À propos de vérité, posons quelques postulats. Il est convaincant que :

1. Dans cette période de déceptions, certains banquiers sont prêts à changer d'employeur ou ont déjà perdu leur emploi ("économies").
2. Presque 0% des banquiers gèrent 100% de l'argent qu'ils pourraient en théorie gérer. Il y a donc un manque à gagner réel.
3. Nous savons que certains banquiers sans emploi ont un potentiel réel mais que leur ex-employeur était impatient,

a perdu espoir (!) ou que leur méthode manquait de rigueur.

4. Les candidatures ne viennent pas (encore) avec une étude de leur potentiel crédible (tiens, une idée ?).

En d'autres termes... la période des soldes va commencer ! Et, dans le marché du recrutement, nul besoin d'attendre le lendemain des fêtes ! Vous n'avez qu'à vous servir chez les concurrents qui ont une culture de l'espoir. Ou parmi les chercheurs d'emploi qui ont un book crédible à portée de main, mais que vos concurrents ignorent ou pour lesquels "il n'y a pas de budget".

À défaut d'engager un spécialiste, posez-vous ces questions :

1. qu'est-ce que je veux croire?
2. est-ce que je suis prêt à reconnaître les indicateurs qui vont me contredire?
3. quand une personne cherche à me convaincre, est-elle est crédible?
4. quand je m'avance, suis-je crédible?
5. quels sont ses angles morts?
6. quels sont mes angles morts?
7. quels sont les postulats que ni elle ni moi ne remettons en question?

Cela s'applique lors de recrutements, ainsi que de licenciements ou pour le

business plan du banquier. Tant que vos concurrents ne l'appliquent pas rigoureusement, il vous sera assez aisé d'engager des éléments à un coût relativement bas - et vous prémunir contre le départ de vos éléments avec le plus de potentiel.

Peu de personnes sont prêtes à envisager la possibilité de changer leur façon de penser. Il est rare qu'une personne imagine qu'elle demande inconsciemment à être dupée et encore plus rare qu'elle soit prête à reconnaître avoir eu - ou avoir encore - cette tendance.

Mais ne vous en faites pas. Gardez espoir que ceci ne s'applique pas à votre société, à votre équipe. Que votre bonus ne vous décevra pas. Que vos équipes ne seront pas déçues - ou qu'elles ne liront pas cet article. Ou n'y penseront pas. Que 100% de vos licenciements soient les bons. Ne pensez pas au fait que vous les avez recrutés, à un moment ou un autre. Gardez espoir que les prochains recrutements soient tous bons - ou que vous avez le budget pour encaisser les erreurs de casting.

Pour les autres, bon shopping !