

A man in a blue suit and glasses is standing and speaking to a group of people in a meeting room. He has a frustrated expression. In the background, several other people are sitting at a table, looking down or resting their heads on their hands, appearing disinterested or tired. There is a laptop and some papers on the table in front of him.

Mes commerciaux
ne performent pas.
Il faut que tu m'aides
à les recadrer.


A man in a blue suit and glasses is sitting at a desk, looking directly at the camera with a neutral expression. His hands are clasped in front of him. On the desk, there is a notebook, a pen, and a pen holder. In the background, there is a bookshelf with books and a potted plant.

On peut commencer
par une réunion
tous les deux ?



J'ai tout essayé.
Changé le système de prime,
recruté un nouveau commercial,
fait des réunions le lundi matin.
Rien n'y fait.

Et si le problème
n'était pas
ton équipe ?




Tu crois que tu les accompagnes.
En réalité, tu leur montres qu'ils ne
sont pas capables sans toi.

La moitié
de mon temps,
minimum.

Alors arrête
de dire long
terme.

Je suis dans
la merde, je dois
faire du chiffre.






François:
Thomas ne qualifie rien.
Ça fait six mois.
Je le sais. Il le sait.
Mais je ne lui dis rien.

Narrateur: Le coût du silence est toujours plus élevé que le coût de la confrontation.

C'est comme ça dans le secteur...


Tu veux une performance durable ou une copie de ce que font les autres ?






Tu leur demandes
d'être rigoureux.
Toi, tu réponds à
tes emails en retard.
L'équipe regarde ce
que tu fais, pas ce
que tu dis.

Je n'ai pas
le temps,
je manage.



Donc le problème
c'est moi. C'est ce
que tu es en train
de me dire ?

Le problème, c'est que
personne ne te l'a jamais dit.
Mais ce n'est pas une fatalité.
C'est la meilleure nouvelle que
tu puisses recevoir.



Si je change,
mes commerciaux
vont suivre ?

Je n'ai jamais vu un dirigeant
changer ses comportements
sans que l'équipe suive
dans les trois mois.
Le problème n'est jamais l'équipe.
C'est le cadre que tu poses.

Changer, ça commence
par arrêter de faire
ce qui ne marche pas.

Aujourd'hui j'ai passé
une heure à observer
Thomas en rendez-vous.
Sans intervenir. C'est la
première fois depuis
deux ans.

DIRIGER
C'EST
CHOISIR
L'ESSENTIEL

ENGAGEMENT
RESPONSABILITÉ
RÉSULTATS


PLAN D'ACTION
2024

CLARTÉ
EXIGENCE
CONFIANCE

Le feedback difficile.
Attendu depuis six mois.
Enfin dit.

Thomas, sur les six
derniers mois, tu amènes des
rendez-vous mais tu ne qualifies
pas. On peut travailler ça
ensemble ?





C'est bizarre.

Depuis que j'ai changé,
l'équipe a changé. Moins
de turnover, plus de deals
qualifiés. Et moi je dors
mieux.

Tu as arrêté d'être
le problème. C'est le
plus difficile. Et aussi
le plus efficace.



Bonjour,
je suis
Laurent Serre