



Chaque « new » c'est pour vous plusieurs opportunités de business qui répondent aux enjeux rencontrés en mission opérationnelle,
Le but : vous permettre de gagner plus en compétence chaque mois

Séduire les meilleurs potentiels (spéciale PME, suite à la new de septembre)

L'ambition, les responsabilités, le titre, les primes exceptionnelles et les commissions élevées sont des leviers faciles à mettre en œuvre dans une structure à taille humaine PME PMI...

Les solutions

Pour attirer et séduire les meilleurs potentiels, voici comment, à votre guise, vous pouvez exploiter les leviers :

L'ambition

Proposer mais surtout formaliser un plan de carrière, si il est contractuel vous allez rassurer et convaincre.

A construire par étape avec objectifs qualitatifs et quantitatifs

Les responsabilités

En plus des missions de l'année, donner de nouveaux territoires et marchés à conquérir, de nouvelles responsabilités pour fidéliser plus les clients

Le premier gagnant ce sera vous, et vous allez découvrir la véritable potentialité de votre collaborateur.

Le titre

Chef de projet, responsable commercial France, directeur du département...

Vous vous souvenez pourquoi Napoléon a créé la légion d'honneur ?

Les primes exceptionnelles

Chaque nouvelle réussite, plan d'actions à mener peut faire l'objet de valorisation salariale.

Les idées, il n'y a pas que l'argent qui séduit les collaborateurs, mais bien présenté dans un plan de recrutement cela séduit énormément.

Formaliser votre book de recrutement

Format pdf, power point, et / ou papier, il va être expédié avant les rdv importants et présent sur la table lors des entretiens individuels et devra comprendre :

Une présentation de l'entreprise, des familles produits...

La stratégie, les plus concurrentiels, les segments marchés à travailler

Fonction, mission et plan d'actions attendus

Les valeurs que défend l'entreprise, le management

Le contractuel, la grille de rémunération détaillée, les outils mis à la disposition, le plan d'intégration / formation.

Chacun de ces éléments va séduire les meilleurs candidats, comme vous n'êtes pas une multinationale où le candidat à potentiel peut espérer aller au plus haut, eh bien vendez-lui l'idée que c'est lui qui sera acteur de sa réussite et de la réussite de l'entreprise, mais pour cela il doit avoir une âme d'entrepreneur (bien plus valorisant).

Conclusion

Chaque plan de recrutement doit être associé à un plan de croissance, une [GPEC](#) et formalisé. Si vous souhaitez que nous conceptualisons cela ensemble dans un prévisionnel à trois ans, je reste à votre écoute. Chers clients et partenaires, recevez mes plus dynamiques souhaits de réussite.

Frank THEVENEAU
Gérant & Consultant
Marketing et développement Commercial
Accélérateur de croissance
Optimisation de la performance commerciale



Se poser les bonnes questions
Mettre en oeuvre les solutions
Analyser les bénéfices acquis