

GUIDE DE DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP

Votre aventure dans la leadership
avec Norwex commence ici!

*Apprendre,
partager, grandir*

Norwex[®]

Table des matières

Ces 5 compétences fondamentales pour les leaders sont la fondation et les composantes de chaque titre de leadership.

COMPÉTENCE FONDAMENTALE 1 Mener avec vision

Rêver grand

4

5

COMPÉTENCE FONDAMENTALE 2 Établir un plan

4 façons d'obtenir

Créer un plan d'affaires sain

Prioriser son temps et rester focalisée

6

7

8

10

COMPÉTENCE FONDAMENTALE 3 Tenir des présentations avec constance

Connaître le potentiel de 4 + 2 + 2

Besoin de plus de présentations?

Conversations de développement d'équipe

12

14

15

16

COMPÉTENCE FONDAMENTALE 4 Aider les nouvelles conseillères (ers) à réussir leur lancement

Définir des attentes

Avoir un système simple

Utiliser l'observation en situation

Maintenir le contact

18

18

19

20

22

COMPÉTENCE FONDAMENTALE 5 Développer des Coordonnatrices (eurs) d'équipe et Leaders des ventes

Suivre les quatre « I »

24

24

APERÇU DU PLAN DE CARRIÈRE

26



Regardez.



Écoutez.



Lisez.

En plus de ce guide, d'autres de formation, comprenant des



courageuse

engagement

gratifiant

enthousiaste

curieuse

ouverte d'esprit

ceuse

libre penseuse

forte

attentionnée

Le leadership, c'est votre passion et la façon dont elle influence les autres pour atteindre un objectif commun.

amicale

autonomie

vulnérable

humble

résolue

fabuleuse

influyente

ressources et outils sont disponibles pour vous aider. Visitez TheResourceFR.Norwex.com pour obtenir des ressources balados, vidéos et documents de soutien qui vous aideront à continuer de vous développer en tant que leader.

COMPÉTENCE FONDAMENTALE 1

Mener avec vision

L'une des étapes les plus importantes du leadership est d'avoir une vision claire de votre objectif. Vous allez également ouvrir la voie pour les autres; c'est ce que font les leaders.

« Un leader connaît le chemin, parcourt le chemin et montre le chemin. »

– John C. Maxwell

Pourquoi c'est important :

- La vision nous permet de nous focaliser sur notre destination, même lorsque les autres ne la voient pas.
- La vision aide les leaders à se focaliser sur les 20 % les plus importants, afin que les 80 % qui restent puissent être délégués et gérés par les autres.
- Partager votre vision vous inspire et inspire votre équipe. Tout le monde est enthousiaste pour le futur.

Ce qu'il faut faire :

Pour vous aider à créer votre vision et rêver **GRAND**, répondez à ces questions :

Quelle est votre vision?

À quoi rêvez-vous pour votre famille?

Vous-même?

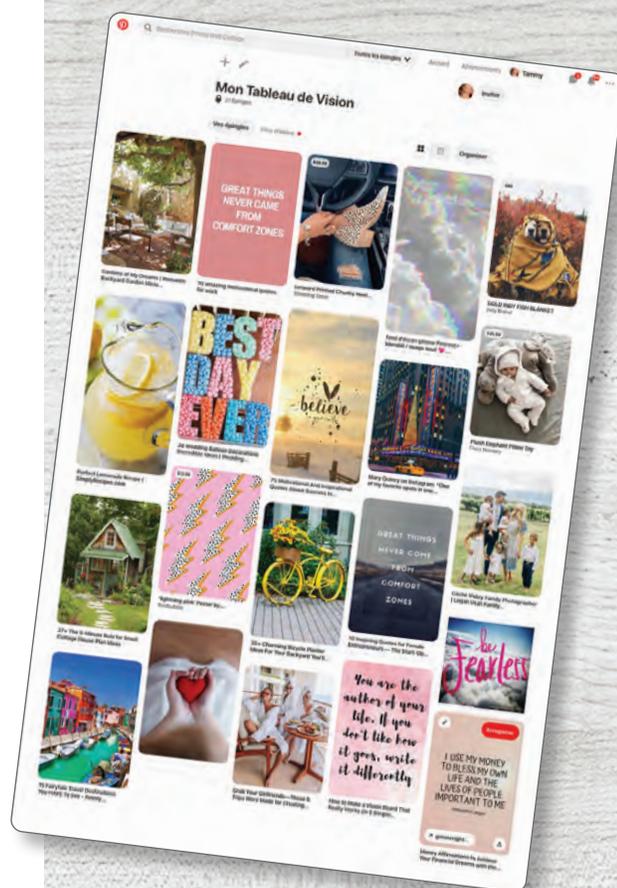
Votre équipe?

RÊVER GRAND!



Visualisez
vos rêves

Pinterest propose des conseils simples pour créer un tableau de vision numérique. Vous pouvez aussi en créer un en découpant des images, mots et citations, puis l'accrocher dans votre bureau. C'est aussi une excellente activité d'équipe!



« Si vos rêves ne vous effraient pas, ils ne sont pas assez grand. »



Debbie avait la vision de lancer une compagnie mondiale, à partir d'un petit linge rouge qui pouvait nettoyer en utilisant seulement de l'eau. Ce linge et la vision de Debbie sont à l'origine de la compagnie et de la Mission que nous poursuivons aujourd'hui :

Améliorer la qualité de vie en réduisant radicalement les produits chimiques dans nos maisons.

Regardez. Écoutez. Lisez.

Vous commencez déjà à rêver? Apprenez-en plus sur la façon d'établir une vision et écoutez comment d'autres leaders ont rêvé de la leur sur TheResourceFR.Norwex.com > Leadership-Compétence fondamentale 1.

COMPÉTENCE FONDAMENTALE 2

Établir un plan

Après avoir identifié votre vision, l'étape suivante est d'établir des objectifs clairs et d'esquissez un plan d'action ciblé pour y parvenir.

Après tout, une vision sans plan, ce n'est qu'un rêve.

Pourquoi c'est important :

Développer un plan d'affaires sain aide les leaders à réaliser leur vision.

Pour créer votre plan de réussite, demandez-vous :

« Comment atteindre mes objectifs? » Soyez spécifique sur les étapes nécessaires pour y parvenir. Les gens qui réussissent restent focalisés sur leurs objectifs et travaillent sur eux avec constance, tous les jours.

« Le gens me demandent comment je suis devenu le meilleur buteur. Je ne suis pas le meilleur, je saisis simplement plus d'occasions que les autres. »

« On manque 100% des tirs qu'on ne tente pas. » – Wayne Gretzky

Ce qu'il faut faire :

Commencez par connaître les quatre occasions que votre équipe et vous-même pouvez saisir chaque jour pour maximiser le Plan de carrière.

4 FAÇONS D'OBTENIR

ÉTAPE 1 Compensation pour conseillère (er)

Débloquez une commission de 35 % sur toutes vos ventes personnelles au détail.

ÉTAPE 2 Prime Avancez et grandissez

Débloquez des primes lorsque vous obtenez une promotion et que les membres de votre équipe personnelle sont promus aux titres de Coordonnatrice (eur) d'équipe et Leader des ventes. (Consultez la circulaire de la prime Avancez et grandissez)

ÉTAPE 3 Commission de groupe

Débloquez :

- a. Coordonnatrice (eur) d'équipe : Une commission supplémentaire de 3 % sur les ventes au détail de vos conseillères (ers) personnelles.
- b. Leader des ventes : Une commission de 5 % sur les ventes au détails du groupe; une commission de 2 % sur les ventes au détail des conseillères (ers) personnelles des Coordonnatrices (eurs) d'équipe de votre groupe. (Consultez la brochure Bâtisseur de réussites)

ÉTAPE 4 Niveaux de la lignée descendante

Débloquez encore plus! (Consultez la brochure Bâtisseur de réussites et les primes incitatives spéciales pendant que votre équipe continue de s'agrandir)

Créer un plan d'affaires sain

Saviez-vous que les personnes qui écrivent leurs objectifs ont 10 fois plus de chances de réussir?

C'est fou, mais c'est vrai.

Déterminez votre statut actuel

À quoi voulez-vous que votre entreprise Norwex et votre vie ressemblent dans 3 mois, 12 mois et au-delà? La première étape est d'évaluer votre position actuelle, afin d'établir des objectifs et de créer un plan.

Regardez le mois précédent; combien de présentations avez-vous tenues? _____

Combien d'invités ont participé? _____

De combien étaient les ventes des présentations? _____

Pour chaque présentation, auprès de combien de candidats-clients avez-vous fait un suivi (2-2-2)? _____

Combien sont devenus des nouvelles conseillères (ers)? _____ Combien de temps cela a-t'il pris? _____

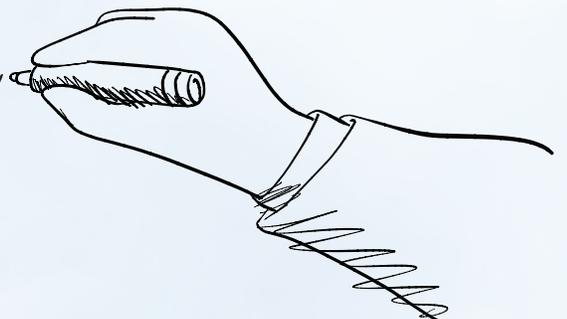
Avez-vous tenu assez de présentations pour générer assez de candidats-clients? _____

Divisez vos présentations et vos ventes pour le mois. Que se passerait-il en ajoutant une présentation? En ajoutant deux présentations?



En tant que leader, répondre aux critères de promotion de Coordinatrice (eur) d'équipe est un excellent objectif. Cela sera un exemple que votre équipe suivra et donnera un élan à tout le monde.

« Savoir où l'on va est la première étape pour s'y rendre. » – Kenneth Blanchard



Évaluer et créer un plan

Maintenant que vous avez évalué votre position, déterminez les actions que vous allez entreprendre pour atteindre vos objectifs. Rappelez-vous, vous donnez le rythme pour votre équipe.

Présentations :

Qu'est-ce qui fonctionne bien? (Ex : J'adore ma démonstration des 5 produits Havre de sécurité!)

Qu'est-ce que j'aimerais améliorer? (Ex : Je voudrais intégrer plus de semences de développement d'équipe pendant mes présentations.)

Quelle(s) action(s) vais-je entreprendre? (Ex : Je vais immédiatement ajouter 2 nouvelles semences de développement d'équipe pendant chaque présentation.)

Réservations :

Qu'est-ce qui fonctionne bien? _____

Qu'est-ce que j'aimerais améliorer? _____

Quelle(s) action(s) vais-je entreprendre? _____

Développement d'équipe :

Qu'est-ce qui fonctionne bien? _____

Qu'est-ce que j'aimerais améliorer? _____

Quelle(s) action(s) vais-je entreprendre? _____

Réussite des nouvelles conseillères (ers) :

Qu'est-ce qui fonctionne bien? _____

Qu'est-ce que j'aimerais améliorer? _____

Quelle(s) action(s) vais-je entreprendre? _____

Équilibre travail/vie :

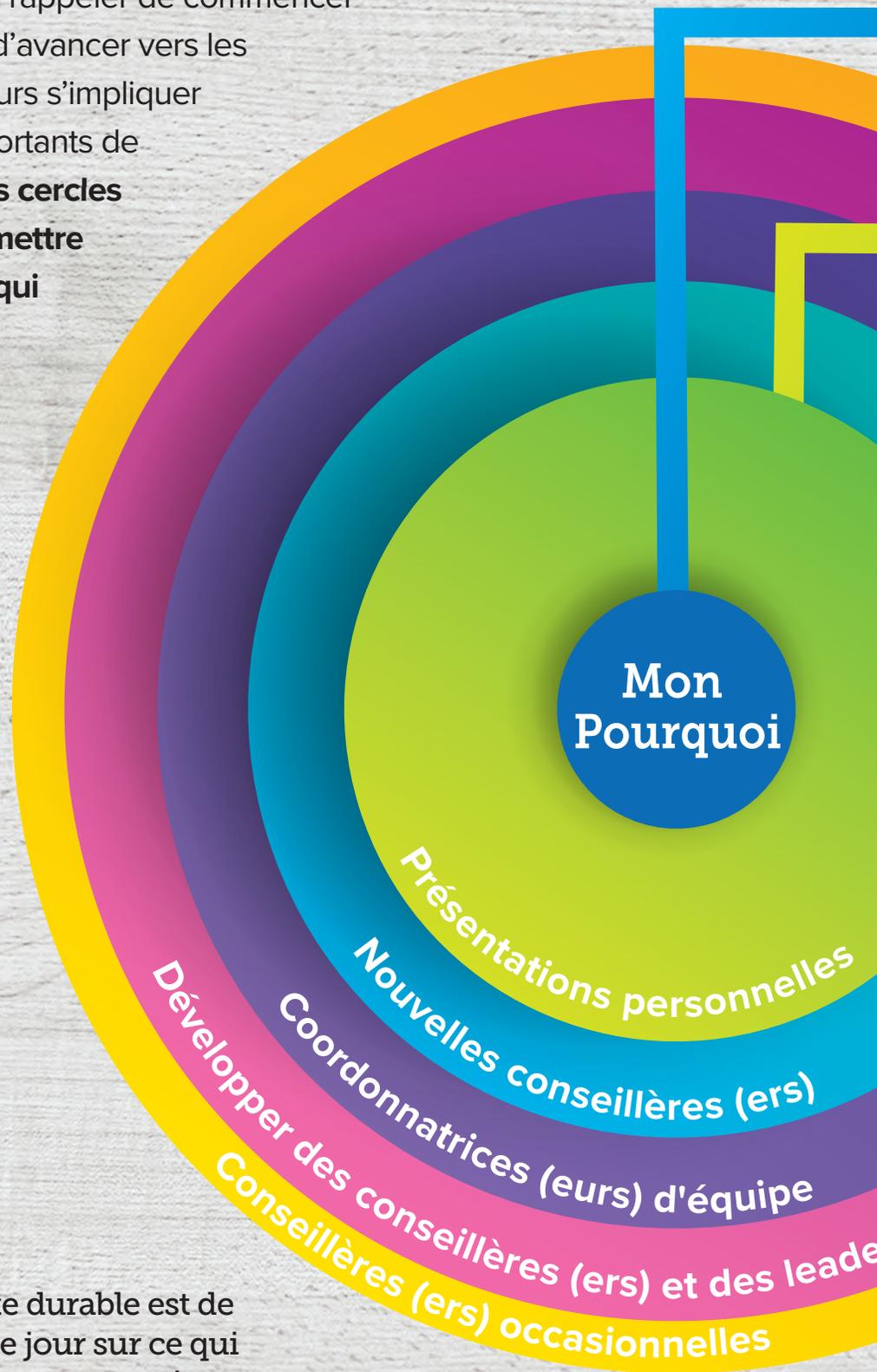
Qu'est-ce qui fonctionne bien? _____

Qu'est-ce que j'aimerais améliorer? _____

Quelle(s) action(s) vais-je entreprendre? _____

Prioriser son temps et se focaliser

Utilisez ce graphique pour vous rappeler de commencer chaque jour par le centre, puis d'avancer vers les cercles extérieurs, afin de toujours s'impliquer dans les domaines les plus importants de votre entreprise en premier. **Ces cercles vous guideront pour vous permettre de vous focaliser sur les 20 % qui engendreront 80 % de vos résultats!**



La clé de la réussite durable est de se focaliser chaque jour sur ce qui est le plus important en premier.



Regardez.



Écoutez.



Lisez.

Déterminer vos objectifs et supplémentaires pour cette

Mon Pourquoi :

Au coeur se trouve votre « Pourquoi ». Il est au coeur, car il définit vos objectifs et réaffirme la raison pour laquelle vous êtes une leader Norwex.

PRÉSENTATIONS PERSONNELLES :

C'est le cercle le plus large et le plus proche du centre, car tous les autres domaines de votre entreprise découlent de la solidité de vos présentations personnelles.

NOUVELLES CONSEILLÈRES (ERS) :

Reportez ensuite votre attention sur vos toutes nouvelles conseillères (ers), en leur permettant de réaliser un excellent départ.

COORDONNATRICES (EURS) D'ÉQUIPE :

Elles sont sur le chemin du leadership, ce qui peut faire augmenter vos revenus! Consacrez du temps à les aider à se développer.

DÉVELOPPER DES CONSEILLÈRES (ERS) ET DES LEADERS :

Concentrez-vous sur les personnes de votre équipe qui sont engagées, performantes et dont les efforts correspondent aux vôtres.

CONSEILLÈRES (ERS) OCCASIONNELLES :

Faites occasionnellement un suivi auprès d'elles, mais restez d'abord concentrée sur le coeur de votre entreprise, puis avancez vers les autres cercles.

Une vision et un plan clair ne fonctionnent que lorsque vous **AGISSEZ. L'ACTION** est l'élément principal des trois prochaines compétences fondamentales.

COMPÉTENCE FONDAMENTALE 3

Tenir des présentations avec constance

En tant que leader en développement, tenir des présentations avec constance est la clé pour augmenter le nombre de conseillères (ers) dans votre équipe.

Pourquoi c'est important :

La présentation est le moment où vous continuez de rencontrer des gens, réservez encore plus de présentations et, en retour, continuez de développer votre équipe.



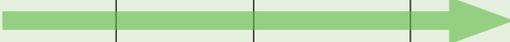
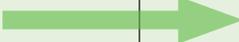
Expliquez à votre équipe que les présentations peuvent se tenir partout! À domicile, en ligne ou sur le pouce!

Ce qu'il faut faire :

Utilisez le Plan de développement du leadership pour établir vos objectifs d'avancement vers le titre suivant et pour maintenir une entreprise saine.

Ce plan est basé sur la formule de présentation pour réussir 4 + 2 + 2, et représente les meilleures pratiques exercées par des Leaders Norwex actuelles au cours des six mois ayant précédé leur promotion au titre supérieur.

Plan de développement du leadership :

Entreprise personnelle	Avancer vers CÉ	Avancer vers LV	Avancer vers LEV	Avancer vers LEPV
Présentations par mois	4	5	6	8
Réservations par présentation	2	2	2	2
Conversations de développement d'équipe par présentation	2	2	2	2
Nouvelles conseillères (ers) par mois	1	2	3	4
ÉQUIPE	CÉ	LV	LEV	LEPV
Former les nouvelles recrues à accomplir les étapes du NouveauDÉPART grâce à la formule de présentation 4 + 2 + 2				
Développer des Coordonnatrices (eurs) d'équipe		1 tous les 2 mois		
Développer des Leaders des ventes			1 tous les 6 mois	

D'après les résultats actuels des leaders Norwex présentant un modèle de développement solide et sain.

Connaître le potentiel de 4 + 2 + 2

Faites de la formule de présentation pour réussir 4 + 2 + 2 (ou plus) la ligne directrice de votre équipe, pour maintenir vos agendas remplis et faire avancer votre équipe!

D'après la formule de présentation pour réussir 4 + 2 + 2*



OBJECTIF : 4 présentations par mois x 10 invités par présentation = 40 personnes par mois

Pas encore à ce niveau? Ajustez vos réservations et vos compétences pour accompagner les hôtes (hôtes).



OBJECTIF : + 2 réservations = 8 nouvelles présentations

Besoin de dynamiser votre agenda de présentation? Pratiquez vos semences de réservations.



OBJECTIF : + 2 conversations de développement d'équipe par présentation = 8 invités intéressés à avoir des conversations de suivis

Besoin d'aide? Travaillez sur vos semences et vos conversations de développement d'équipe, ainsi que sur vos compétences de suivi.

**Selon une moyenne de 500 \$ de ventes par présentation avec 10 invités participants.*

Présentation double :
Ajoutez une présentation Facebook à une présentation en direct déjà prévue!

Incitatif de réservation dans les groupes Facebook VIP

Blitz de réservations

Appels de suivi à la clientèle (2-2-2)

Besoin de plus de présentations?

Consultez ces idées.

Sécuriser deux réservations ou plus par présentation est toujours mieux, mais imaginez que vous (ou vos membres d'équipe), ayez besoin d'une présentation supplémentaire ou plus sur votre agenda au cours des deux semaines suivantes. Que pourriez-vous faire?

Groupes de réseautage

Présentation
sur le
pouce

Foires, salon
commerciaux,
événements
de vente

Réserver
de nouveau
avec des
hôtesses (hôtes)
passées

Accueillez
votre
propre
présentation

Présentations
avec deux
hôtesses (hôtes)*

Liste
F.A.V.E.C.C.

Heure pour
faire des
appels de
réservations

Recommandations

Défi d'équipe sur
la démonstration
de la vadrouille ou
démonstration
avec du beurre

Portes
ouvertes

Présentation de
"re-lancement"
d'entreprise

Prêtez une
« trousse
essayez-
moi »

Magasins
locaux

Vous + 2
(présentation
pour 3)



Saviez-vous que? Dans l'industrie de la vente directe, il n'est pas inhabituel d'avoir un taux d'annulation/report de 20 %. Vous ne pouvez pas contrôler les aléas de la vie, mais vous pouvez réserver des présentations en plus dans votre agenda pour les anticiper!

*Gérez cela comme deux présentations séparées, tenues au même moment et au même endroit. La première hôtesse (hôte) peut considérer la seconde comme une réservation.

Conversations de développement d'équipe

La clé pour développer une équipe solide, est d'être intentionnelle et de connaître vos objectifs.

- 🌱 **Soyez intentionnelle** avec vos objectifs. Quel est votre objectif de développement d'équipe? De la même façon que vous établissez des objectifs de réservations pour chaque présentation, utilisez ce même état d'esprit pour établir aussi des objectifs de développement d'équipe. Rappelez-vous que « ce que vous pensez peut se produire. »
- 🌱 **Soyez intentionnelle** lorsque vous intégrez des semences. Intégrez-vous des semences de développement d'équipe et des semences de leadership?
- 🌱 **Soyez intentionnelle** dans vos choix de mots. Regardez les vidéos Norwex et écoutez les balados pour découvrir comment faire.
- 🌱 **Soyez intentionnelle** afin de pouvoir être « dupliquée », en disant toujours les mêmes choses. La répétition est la clé et tôt ou tard, votre équipe commencera à adopter les mêmes « mots qui fonctionnent! »



Fermeture de commande en tête à tête :

Au moment de la fermeture de commande, orientez la conversation afin de vous focaliser sur la recherche de nouvelles conseillères (ers) et leaders potentielles.

Utilisez la formule Compliment/Offre/Conclusion.

Compliment : « Chantal, j'ai adoré ton énergie ce soir. Tu es le genre de personne avec laquelle j'aimerais travailler et qui serait un atout pour notre équipe de leaders. »

Offre : « J'aimerais te proposer quelques informations à regarder, afin de voir comment Norwex pourrait s'adapter à ta vie, aux côtés de ton travail/emploi du temps. » (En fonction de ce qu'elle a déjà exprimé concernant sa vie).

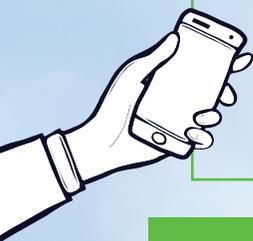
Conclusion : « J'ai hâte de savoir ce que tu en penses. Quelle journée te conviendrait pour se parler? Demain après-midi ou jeudi matin? Est-ce que ____ (heure) te convient? À quel numéro puis-je t'appeler? »

Suivi : Pendant les conversations de suivi, écoutez-les et laissez-les poser des questions. Aussi, orientez la conversation en utilisant des choix de mots comme :

- 🔥 « Est-ce qu'on t'a déjà dit comme il était facile de devenir conseillère avec Norwex? »
- 🔥 « Je suis ravie qu'on se parle! Lors de la présentation d'hier soir, qu'est-ce qui t'a le plus intéressée concernant Norwex? »
- 🔥 « Avant de t'expliquer comment lancer une entreprise Norwex, y-a-t'il quoi que ce soit que tu voudrais savoir tout de suite? »
- 🔥 « Notre équipe pourrait te montrer comment (atteindre tes objectifs/intérêts), souhaiterais-tu regarder cela de plus près? »
- 🔥 « De tout ce que nous venons de voir, qu'est-ce qui t'intéresse le plus? »
- 🔥 « Sur une échelle de 1 à 5, où en es-tu dans ta décision de lancer ta propre entreprise Norwex? » (**CETTE QUESTION EST LA PLUS IMPORTANTE**, car elle demande de prendre une décision).



Même lorsque vous maîtrisez votre conversation de fermeture de commande, enseigner aux autres cette approche simple permet de la rendre plus faisable. Et c'est plus facile quand on la pratique soi-même.



CONSEIL POUR LES RÉSEAUX SOCIAUX : Tous ces types de phrase peuvent être utilisés dans des messages vocaux sur Messenger ou Instagram. Rappelez-vous, il s'agit de faire entendre votre voix, puis d'avoir assez de patience pour attendre une réponse. #lesilencestdor

 **Regardez.**  **Écoutez.**  **Lisez.**

Tenir des présentations avec constance et avoir des conversations intentionnelles de développement d'équipe sont les composantes clés pour développer votre équipe. Vous trouverez des ressources supplémentaires pour cette compétence fondamentale sur [TheResourceFR.Norwex.com](https://www.TheResourceFR.Norwex.com) > Leadership-Compétence fondamentale 3.

COMPÉTENCE FONDAMENTALE 4

Aider les nouvelles conseillères (ers) à réussir leur lancement

Vous savez à quoi ressemble la réussite, alors formez vos nouvelles conseillères (ers) pour que leurs présentations de lancement aient lieu tout de suite et qu'elles s'engagent à essayer de tenir 4 présentations.

Pourquoi c'est important :

Lorsque les nouvelles conseillères (ers) lancent leur entreprise en tenant une présentation au cours de leur 15 premiers jours, elles :

- **sont TROIS fois** plus productives (présentations et ventes)
- **ont QUATRE fois** plus de chance de développer une équipe (avancer au titre de Coordinatrice (eur) d'équipe)
- resteront avec Norwex **TROIS fois** plus longtemps (fidélisation)!

1 Définir des attentes

L'accompagnement de la nouvelle conseillère (er) commence en fait pendant votre toute première conversation de développement d'équipe.

- 🔥 Posez des questions qui peuvent vous aider ensemble à établir des objectifs pour sa nouvelle entreprise : « *Combien de présentations par semaine seraient le mieux pour ta famille et toi-même?* »
- 🔥 Selon la réponse, montrez-lui comment calculer ses revenus potentiels.
- 🔥 Exemple : « *Une présentation par semaine signifie que tu obtiendrais environ 175 \$ par semaine, ou 700 \$ par mois, selon une moyenne de 500 \$ de ventes par présentation. Qu'en penses-tu? Est-ce que cela changerait le budget familial et profiterait à ta famille?* »

« Un leader brave est une personne qui dit je te vois, je t'entends, je n'ai pas toutes les réponses, mais je vais continuer d'écouter et de poser des questions. » – Brene Brown

Ce qu'il faut faire :

2 Avoir un système simple

Vous aurez le plus grand des succès dans l'accompagnement en dirigeant constamment les membres de votre équipe vers les outils de formation disponibles. Cela vous permet à la fois d'épargner du temps et de leur montrer que votre travail de développeuse (eur) d'équipe est facile. Votre équipe vous regarde, **alors soyez duplicable**.

C'est aussi simple que de :

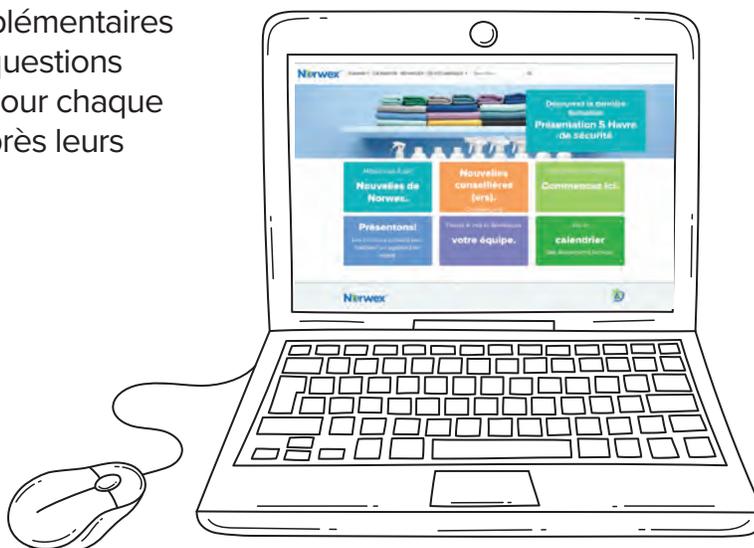
Diriger les nouvelles conseillères (ers) sur **TheResourceFR.Norwex.com** au moment de leur inscription.

- 🌿 Réaliser d'abord les étapes vous-même; c'est la clé.
- 🌿 Notez le temps passé à accomplir chacune des 5 étapes, incluant le visionnage des vidéos et l'écoute des balados.
- 🌿 Notez des idées à voir avec vos nouvelles conseillères (ers).

Les contacter avant ou après l'envoi d'un message texte Accompagnement Norwex (Norwex Coach).

- 🌿 Exemple : Envoyez un texto le jour avant que le message ne soit envoyé par Norwex.
- 🌿 Annoncez qu'un message Norwex sera envoyé et donnez-leur la durée de la vidéo.
- 🌿 Demandez-leur de vous dire ce qu'elles ont trouvé d'intéressant ou proposez-leur un défi.

Donnez des conseils supplémentaires et répondez à toutes les questions qu'elles pourraient avoir pour chaque étape, ainsi qu'avant et après leurs premières présentations.



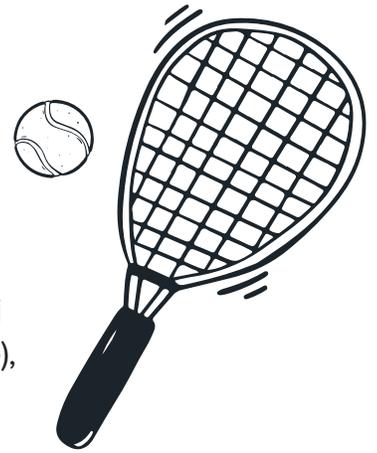
Gardez en tête que :
Les toutes nouvelles conseillères (ers) sont de solides développeuses (eurs) d'équipe, mais elles ne le savent pas encore. Elles attirent les autres car elles font quelque chose de nouveau et sortent de leur zone de confort.

Visitez **TheResourceFR.Norwex.com** pour obtenir la liste des alertes par messagerie texte Accompagnement Norwex envoyées aux nouvelles conseillères (ers).

🌱 Pensez à un match de tennis. C'est une conversation à deux sens, alors terminez toujours avec une question ou quelque chose auquel elles peuvent répondre. Vous saurez quand terminer la conversation lorsqu'elles ne vous renverront plus la balle.

🌱 **TheResourceFR.Norwex.com** est le centre de formation de vos nouvelles conseillères (ers). Assurez-vous de l'utiliser, ainsi que la Liste de contrôle pour nouvelle conseillère (er), (à droite), pour vous assurer de faire tout ce que vous pouvez pour les aider à réussir.

- La version électronique de la Liste de contrôle pour nouvelle conseillère (er) contient des liens facilitant l'accès aux vidéos, balados et PDF.



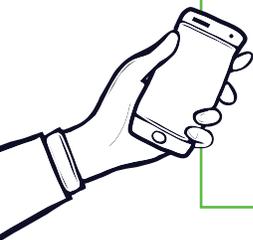
3 Utiliser l'observation en situation

« **Vous plus qui?** » En tant que leader récente, vous voudrez continuer à passer la majorité de votre temps sur votre entreprise personnelle, alors quelle meilleure façon de former une personne qu'en lui demandant de vous observer en situation? « *Regardez ce que je fais gratuitement!* » (Vous obtenez un revenu, elles observent gratuitement).

- 🌱 C'est une excellente semence de développement d'équipe pour une hôtesse (hôte). Lorsque vous partagez que vous aimeriez emmener une nouvelle conseillère (er) en formation, elle saura qu'en se joignant à votre équipe, elle pourra aussi recevoir cette formation.
- 🌱 Vous avez une présentation en direct loin de chez vous? Une nouvelle conseillère (er) apprécierait le voyage en voiture avec vous! Ou proposez à des nouvelles conseillères (ers) de regarder la présentation sur Facetime ou Zoom.
- 🌱 Laissez-les vous observer pendant des activités de développement d'entreprise, comme l'accompagnement de l'hôtesse (hôte) et les suivis, que ce soit par appels conférence ou en partageant votre système en ligne.



Utilisez un programme ou une application de partage d'agenda en ligne pour qu'il soit facile pour votre équipe de s'inscrire à une observation en situation!



CONSEIL POUR LES RÉSEAUX SOCIAUX : L'observation en situation peut aussi être faite virtuellement! Ajoutez vos nouvelles conseillères (ers) dans votre Groupe Facebook VIP, afin qu'elles puissent voir les activités que vous y faites. Tout comme lors d'une présentation à domicile, assurez-vous qu'elles comprennent qu'elles sont là pour observer, pas pour interagir. #Observationvirtuelle

Partagez le formulaire d'observation de présentation qui se trouve sur le site TheResource, avec vos nouvelles conseillères (ers), afin qu'elles sachent à quoi s'attendre lorsqu'elles vous observent.



Liste de contrôle pour nouvelle conseillère (er)

Bienvenue! Vous vous demandez par où commencer avec votre entreprise Norwex? Utilisez cette liste de contrôle comme un rapide plan d'action.

Visitez **TheResourceFR.Norwex.com** pour de la formation et des ressources.

IMMÉDIATEMENT : OUVERT POUR AFFAIRES

- Regardez **Étape 1 : Faites une différence/Présentations de lancement** (à venir en français)
- Réservez vos deux présentations de lancement et demandez à tout le monde de « réserver la date », puis envoyez les invitations.
- Partagez votre nouveau site Web, fourni dans votre abonnement gratuit de 60 jours à la Suite bureautique, afin que les gens puissent commencer à magasiner.

AU COURS DES PREMIERS JOURS : PRÉPAREZ-VOUS À PRÉSENTER

- Regardez **Étape 2 : Remplissez votre agenda** (à venir en français)
- Utilisez votre liste F.A.V.E.C.C. pour réserver 2 présentations ou plus au cours de vos 30 premiers jours.
- Regardez **Étape 3 : Votre meilleure démo** (à venir en français) pour tout savoir de la démonstration des 5 produits Havre de sécurité inclus dans votre Trousse de départ et découvrir comme il est facile de tenir vos premières présentations.

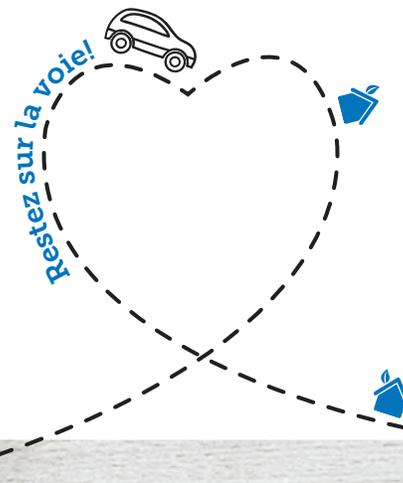
AU COURS DE VOS 15 PREMIERS JOURS : LES PRÉSENTATIONS

- Soumettez au moins 400 \$ de ventes pour accomplir l'étape 1 de ventes du NouveauDÉPART. (C'est plus de 147 \$ en produits gratuits!)
- En tenant 2 présentations de lancement et en réservant de nouvelles présentations, vous commencerez à profiter d'un excellent revenu et des récompenses **NouveauDÉPART**.
- Concentrez-vous sur l'accompagnement de l'hôtesse (hôte) pour garantir des présentations réussies pour vous et vos hôtesses (hôtes), puis regardez **Étape 4 : Restez en contact** (à venir en français) pour en apprendre plus.

AU COURS DE VOS 30 PREMIERS JOURS : LES PRÉSENTATIONS

- Soumettez au moins 1 000 \$ de ventes pour accomplir l'étape 2 de ventes du **NouveauDÉPART**. C'est plus de 207 \$ en produits gratuits!)
- Continuez à réserver et tenir des présentations pour accomplir l'étape 3 de ventes du **NouveauDÉPART** (C'est plus de 245 \$ en produits gratuits!)
- Regardez **Étape 5 : Propagez la Mission** (à venir en français) et préparez-vous à partager notre Mission avec enthousiasme.
- Utilisez votre liste F.A.V.E.C.C. pour marquer d'une ★ les personnes que vous souhaiteriez inviter à se joindre à vous en tant que conseillère (er) Norwex.

Le contact le plus important dans votre nouvelle entreprise est la personne qui vous a invité et accueilli au sein de Norwex.





Le Gestionnaire de Relation d'Équipe vous aide à suivre la progression de vos nouvelles conseillères (ers) dans le programme NouveauDÉPART. Vous le trouverez sur le *Bureau de conseillère (er) > Mon équipe*.



Maintenir le contact

Guidez vos nouvelles conseillères (ers) vers la réussite en maintenant le contact.

- 🌿 Pour de meilleurs résultats, faites une vérification auprès d'elles avant et après chacune de leurs six premières présentations, ensuite, chaque semaine dans le cas où elles tiennent des présentations chaque semaine.
- 🌿 Connectez-les à votre page Facebook d'équipe, vos réunions, etc.
- 🌿 Reconnaissez leurs efforts (c.à.d, félicitez-les lorsqu'elles tiennent leur deux premières présentations de lancement et lorsqu'elles atteignent un objectif du NouveauDÉPART).
- 🌿 La première raison pour laquelle une nouvelle conseillère (er) « tombe », c'est qu'elle n'obtenait pas systématiquement des réservations lors de ses premières présentations. Essayez de les « rattraper » avant que cela ne se produise.
- 🌿 Dans le cas où vous utilisez un service de messagerie texte automatique, il devrait être un catalyseur pour vos connexions personnelles, pas un remplacement.





 **Regardez.**  **Écoutez.**  **Lisez.**

Réussir l'accompagnement des nouvelles conseillères (ers) peut vous aider à développer votre équipe de façon exponentielle. Découvrez des ressources supplémentaires pour cette compétence fondamentale sur [TheResourceFR.Norwex.com](https://www.TheResourceFR.Norwex.com) > Leadership-Compétence fondamentale 4.

COMPÉTENCE FONDAMENTALE 5

Développer des Coordonnatrices (eurs) d'équipe et Leaders des ventes

L'un des meilleurs indicateurs que votre entreprise est sur la bonne voie est la vitesse à laquelle vous pouvez vous dupliquer. Découvrez comment le faire vous-même, puis enseignez aux autres à faire de même.

Pourquoi c'est important :

La façon la plus rapide et la plus efficace d'augmenter votre revenu dans notre Plan de carrière est d'aider les autres à devenir Coordonnatrice (eur) d'équipe et Leader des ventes. Cela renforce votre équipe et les leaders ont tendance à s'y tenir plus longtemps!

Ce qu'il faut faire :

Suivre les quatre « I »

INSPIREZ :

- Inspirez-les à aller plus loin en montrant l'exemple.
- Montrez à votre équipe toutes les possibilités. Partagez vos réussites et ce que vous aimez du leadership.
- Dites-leur quelles sont les qualités de leadership que vous leur trouvez. Montrez que le leadership est facile et atteignable!

L'accompagnement est une compétence importante qui vous avantage vous et votre équipe. Prenez le temps de suivre nos formations sur l'accompagnement sur le site [The Resource](#).



IDENTIFIEZ :

- Utilisez vos rapports du GRÉ sur le Bureau de conseillère (er) pour identifier les conseillères (ers) qui sont constantes dans leurs ventes et la tenue de présentations, ainsi que celles ayant un nouveau membre d'équipe ou plus.
- Qui vient aux réunions? Qui retourne tous vos appels/courriels/textos? Qui a un état d'esprit positif? Qui semble toujours vouloir aider?
- Cherchez les personnes qui performant avec constance mais pourraient ne pas encore se voir comme leader.

INVITEZ :

- Invitez vos conseillères (ers)! Demandez-leur de considérer le leadership et ce que cela pourrait être pour elles.
- Tenez une réunion « Considérez le leadership » et invitez les leaders potentielles.

INVESTISSEZ :

- Chaque personne travaille à son rythme, mais plus une conseillère (er) tient de présentations, plus les résultats apparaissent rapidement. C'est important de le leur expliquer.
- Soutenez vos leaders émergentes en combinant leur agenda d'entreprise au vôtre. Cela vous aide à suivre leurs événements à venir, afin que vous puissiez les accompagner et les soutenir.
- Prévoyez des appels d'accompagnement régulièrement, centrés sur les objectifs et le suivi. Le temps que vous leur consacrez devrait correspondre à leurs efforts.
- Dans le cas où vous avez identifié plusieurs conseillères (ers) à haut potentiel, fournissez une formation de groupe, axée sur le leadership.
- Utilisez les rapports de votre GRÉ régulièrement pour suivre la progression de votre équipe. Se concentrer sur les indicateurs clés peut aider à obtenir des résultats.
- Reconnaissez tout - l'encouragement est gratuit! Récompensez les comportements que vous voulez voir se répéter et célébrez les progrès avec l'équipe.
- Investissez dans vos propres compétences en accompagnement. Imprimez les questions d'accompagnement depuis le site Web The Resource.



Utilisez les rapports de votre Gestionnaire de Relation d'Équipe pour identifier les Leaders potentielles et à venir. Assurez-vous d'ajouter vos meilleures en ventes et en développement d'équipe à votre liste d'accompagnement!



Regardez.



Écoutez.



Lisez.

Trouvez d'autres ressources pour faire avancer des Coordonnatrices (eurs) d'équipe et des Leaders des ventes dans votre équipe sur TheResourceFR.Norwex.com >
Leadership-Compétence fondamentale 5.

Aperçu du Plan de carrière

	Conseillère (er)		Coordonnatrice (eur) d'équipe		Leader des ventes	
	Qualification	Maintien	Qualification	Maintien	Qualification	Maintien
Ventes personnelles au détail mensuelles		250 \$	250 \$	250 \$	250 \$	300 \$
Conseillères (ers) personnelles engagées			3		5	
Conseillères (ers) personnelles actives				3		5
Conseillères (ers) engagées de la lignée descendante donnant droit à commission					10	
Conseillères (ers) actives de la lignée descendante donnant droit à commission						10
Nombre de mois consécutifs de maintien		3		6		6
BÉNÉFICES						
Commission sur les ventes personnelles au détail		35 %		35 %		35 %
Ventes du groupe		0 %		0 %		5 %
Conseillères (ers) personnelles des Coordonnatrices (eurs) d'équipe*				3 %		2 %
1 ^{er} niveau						1 %
2 ^{ème} niveau						
3 ^{ème} niveau						
4 ^{ème} niveau						
5 ^{ème} niveau						
Produits gratuits par conseillère (er) personnelle qualifiée		Bon d'achat de 300 \$		Bon d'achat de 300 \$		Bon d'achat de 300 \$
PRIMES						
Prime pour voiture						
Admissible à la Prime Avancez et grandissez**				100 \$		150 \$
Admissible à la Prime Avancez et grandissez de correspondance**				x		x
RÉCOMPENSES ET BÉNÉFICES SUPPLÉMENTAIRES						
Veston et Foulard						
Broche Norwex personnalisée						
Possibilité d'obtenir des récompenses grâce aux incitatifs de vente et de recrutement		x		x		x
Conférence nationale		x		x		x
Conférence du Leadership				x		x
Éligible aux groupes consultatifs de la compagnie						
Formations Facebook mensuelles pour leaders						
Mur d'honneur						
Invitation unique à participer à l'Académie des LEPV						
Invitation au Sommet du Leadership						
Rencontres Veston Noir pour VPE/VPP						
Admissible à la Prime de développement pour les VPP						
Visite des installations Norwex en Chine***						

La qualification et le maintien de chaque titre est basé sur le mois donnant droit à commission. Consultez le Bâtisseur de réussites pour les détails.

*Les Coordonnatrices (eurs) d'équipe obtiennent une commission de 3 % sur les ventes au détail de leurs conseillères (ers) personnelles.

**Consultez le Bâtisseur de réussites pour les détails.

Leader exécutive des ventes		Leader exécutive principale des ventes		Vice-présidente leader des ventes		Vice-présidente exécutive leader des ventes		Vice-présidente principale leader des ventes	
Qualification	Maintien	Qualification	Maintien	Qualification	Maintien	Qualification	Maintien	Qualification	Maintien
300 \$	400 \$	400 \$	550 \$	550 \$	750 \$	675 \$	1000 \$	750 \$	1000 \$
10		25		45		65		85	
	10		25		45		65		75
25		75		200		400		600	
	25		75		200		400		600
	6		6		6		6		6
35 %		35 %		35 %		35 %		35 %	
5 %		5 %		5 %		5 %		5 %	
2 %		2 %		2 %		2 %		2 %	
2 %		2 %		2 %		2 %		2 %	
		1 %		1 %		1 %		1 %	
				1 %		1 %		1 %	
						0.5 %		1 %	
								0.5 %	
Bon d'achat de 300 \$		Bon d'achat de 300 \$		Bon d'achat de 300 \$		Bon d'achat de 300 \$		Bon d'achat de 300 \$	
		250 \$		500 \$		500 \$		500 \$	
x		x		x		x		x	
		Veston rouge		Foulard noir		Veston noir		Foulard rouge	
						x		x	
x		x		x		x		x	
x		x		x		x		x	
x		x		x		x		x	
x		x		x		x		x	
		x		x		x		x	
		x							
		†		x		x		x	
						x		x	
								x	
								x	

***Un voyage unique par Vice-présidente principale leader des ventes.

†Pour le Canada, l'invitation au Sommet du Leadership s'adresse aux Leaders exécutives principales des ventes et titres supérieurs.



« N'allez pas là où le chemin peut mener, à la place, allez là où il n'y a pas de chemin et tracez un sentier. » – Ralph Waldo Emerson

Des outils au bout des doigts.

Vous trouverez des documents supplémentaires pour mener et développer votre équipe sur TheResourceFR.Norwex.com > **Formation** > **Leadership**.

