



Bien sélectionner ses franchisés



()

Avant de présenter divers outils et méthodes qui permettront “ **de bien sélectionner vos franchisés**”, développons quelques contre-arguments.

Chaque année, les réseaux rivalisent de communiqués de presse plus ambitieux les uns que les autres dans lesquels ils nous informent avoir réalisé cinq, dix, quinze... vingt ouvertures dans l’année. Face à leurs ambitions, ne serait-il pas plus pratique de réaliser un maximum de signatures puis, de laisser la « *sélection* » se faire naturellement par la résiliation anticipée de contrats ou, par des fermetures de points de vente ?

Lorsqu’apparaissent les premières difficultés opérationnelles d’un franchisé, le développeur reconnaît généralement que *s’il avait effectivement eu un doute sur ce candidat, avant la signature du contrat, il était convaincu que l’animateur réseau réussirait à faire performer son porteur de projet.*



Mais, peu importe les difficultés que rencontreront leurs collègues de l'animation de réseau chargés de piloter la performance commerciale de ces profils qui n'étaient pas adaptés au concept. Peu importe également les conséquences personnelles et professionnelles de ces entrepreneurs qui n'auront été sélectionnés que sur leur capacité financière. Peu importe enfin, les coûts cachés issus de ces fermetures, les nouveaux coûts pour sourcer d'autres candidats sur la zone et, les imprévisibles coûts d'un litige basé d'un probable vice du consentement.

Nous connaissons tous certaines enseignes qui favorisent cette stratégie de « course aux ouvertures » en gratifiant généreusement leurs chargés de développement à chaque signature de contrat. Il y a cependant le revers de la médaille de cette vision court terme. Les jurisprudences aidant, de plus en plus d'enseignes adoptent une approche mature et responsable de ce sujet.

Les outils et méthodes pour bien sélectionner ses franchisés

Au préalable, le recrutement de candidats à la franchise doit passer par un **parcours connu et structuré**. Dès la réception d'une **demande d'information**, le service développement élaborera un processus de **pré-sélection en entonnoir**, pour automatiser un filtrage naturel : apport insuffisant, zone non disponible, expérience professionnelle incompatible...

Vient ensuite la lecture du dossier de candidature avec une analyse de la pertinence des premières réponses apportées par le candidat : délai de retour du questionnaire, application dans la rédaction du document, spontanéité et tonalité des réponses...

Enfin, le premier **échange téléphonique** réalisé dès la réception du dossier de candidature. Le chargé de recrutement s'inspirera des réponses apportées pour mener cet entretien qui ne devra pas dépasser une demi-heure.

Si la **répartition des temps de paroles** est respectée (75 % pour connaître le candidat – 25 % pour présenter l'enseigne), l'issue de cette première prise de contact permet de déterminer la suite. Soit le candidat a convaincu le chargé de recrutement qui lui propose un rendez-vous physique dans la foulée. Soit, dans le cas contraire, il l'informe (par oral ou à l'écrit que sa candidature n'a pas été retenue).

Le **rendez-vous physique**, tout comme l'échange téléphonique aura été soigneusement préparé. Accueil, présentation réciproque, [Document d'Information Précontractuel](https://www.axereseaux.com/contrat-franchise-dip/) (<https://www.axereseaux.com/contrat-franchise-dip/>) et contrat à portée de main, supports marketing et book de communication en



évidence, [manuel opératoire](https://www.axereseaux.com/manuel-operatoire/) (https://www.axereseaux.com/manuel-operatoire/) prêt à être présenté (pas remis)... Tous les supports nécessaires à une bonne présentation/vente de votre concept sont les bienvenus pour séduire et rassurer votre interlocuteur sur le professionnalisme de votre enseigne.

Si certains détails peuvent paraître anodins, nous vous conseillons d'être particulièrement attentifs à la ponctualité du candidat, la teneur de ses excuses en cas de retard, sa tenue vestimentaire, son niveau de préparation à l'entretien (détendu, les mains dans les poches ou concentré à prendre des notes). Il faudra également observer son attitude lors des échanges (monopolise-t-il la parole pour raconter ses exploits professionnels ou pose-il des questions pertinentes sur votre concept ?).

Le rendez-vous s'est bien passé, il ne vous reste plus qu'à l'observer en immersion dans l'un de vos points de vente. Lors de cette étape, votre candidat sera accompagné par le responsable du point de vente chargé de lui décrire le quotidien d'une exploitation. A l'issue de cette **journée d'observation**, ce dernier vous adressera un debrief formalisé de ses impressions sur le candidat (assiduité, intérêt pour le concept, volontaire pour aider, occupé sur son portable, distant avec les équipes et les clients...). Le candidat, fera de même sous forme de rapport d'étonnement qui sera précieusement conservé dans son dossier (ses impressions sur sa journée, sur votre concept, ce qui lui a plu, les points d'amélioration qu'il vous suggère et surtout, son souhait de poursuivre l'aventure avec vous...).

Compte tenu de ce jeu de **sélection mutuelle** avec les candidats et, de la motivation des enseignes pour mailler le territoire avant leurs concurrents, il n'est jamais facile de s'assurer d'avoir bien sélectionné le meilleur profil.

Et tant mieux ! Car, un développeur trop prudent dans la sélection de ses futurs franchisés mettrait en péril le réseau qui a pris le risque de le sélectionner pour ce poste.

Axe Réseaux



[\(https://www.axereseaux.com/actualites-franchise/bien-selectionner-franchises/\)](https://www.axereseaux.com/actualites-franchise/bien-selectionner-franchises/)



[Comment bien sélectionner ses franchisés? Découvrez nos](https://www.axereseaux.com/actualites-franchise/bien-selectionner-franchises/)
(<https://www.axereseaux.com/actualites-franchise/bien-selectionner-franchises/>)

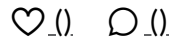
Avant de présenter divers outils et méthodes qui ...

<https://www.axereseaux.com> (<https://www.axereseaux.com>)

[#franchisé](#) (/recherche?terms=franchis%C3%A9)

[#recrutement franchise](#) (/recherche?terms=recrutement%20franchise)

[#franchiseur](#) (/recherche?terms=%20franchiseur)



Vous devez être connecté pour pouvoir commenter


[Connexion \(\)](#)





Commenter



Recommandations d'article

 24 mars 2023
[\(/p/contrat-de-franchise-les-biens-pour-la-licence-ou-le-gain-quotidien-une-cause-de-franchiseur-du-franchise\)](#)
Article
L'espérance de gain comme

 [\(/article/faut-il-deux-unites-pilotes-en-franchise\)](#)
Article
Faut-il deux unités pilotes en franchise ?


 [\(/article/programme-d-ateliers-franchise-atunis-les-13-et-14-decembre-2022\)](#)
Document
Programme d'Ateliers

16 novembre 2022



cause d'engagement du franchisé

2 

1  (/article/l-esperance-de-gain-comme-cause-d-engagement-du-franchise)


(/article/faut-il-deux-unites-



il-deux-unites-pilotes-en-franchise)

Franchise à Tunis les 13 et 14 décembre



3  (/article/programme-d-ateliers-franchise-a-tunis-les-13-et-14-decembre-2022)



Mentions légales • Conditions générales d'utilisation • Politique de confidentialité (/confidentialite)

