



# Les 15 erreurs les plus courantes en recrutement international

Guide de référence rapide pour les responsables RH



## Erreurs juridiques

### Problème

### Détail

### Solution

1

Traiter des employés comme des prestataires indépendants alors qu'ils ne le sont pas

Vous vous exposez à des amendes substantielles et devrez régler des arriérés d'impôts.

Faites appel à un EOR pour les embaucher correctement en tant qu'employés.

2

Créer un établissement stable involontairement

Votre entreprise pourrait recevoir des avis d'imposition imprévus dans plusieurs pays, créant des complications financières et de conformité.

Identifiez quelles activités établissent une présence fiscale dans chaque juridiction.

3

Utiliser le mauvais type de contrat

Vos accords ne tiendront pas devant les tribunaux.

Utilisez des contrats adaptés à chaque pays qui reflètent les lois et exigences locales en matière d'emploi.

4

Omettre les avantages obligatoires

Les collaborateurs ne seront pas satisfaits (en plus, vous risquez des sanctions réglementaires) si vous ne leur fournissez pas les avantages appropriés dans chaque pays.

Créez des offres d'avantages adaptées à chaque pays.

5

Oublier les exigences de rémunération supplémentaire

Vous ferez face à des complications juridiques si vous ignorez les règles de rémunération locales comme le treizième mois.

Établissez des structures de rémunération adaptées à chaque marché qui respectent les règles locales.



Devenez un expert du recrutement international. Consultez le Global Hiring Toolkit pour plus de conseils, d'informations et d'outils.

Télécharger le guide gratuit

## Pièges opérationnels

### Problème

### Détail

### Solution

6

**Payer vos équipes en retard ou de manière incorrecte**

Les collaborateurs perdent confiance lorsque les paiements arrivent en retard, comportent des erreurs ou sont effectués dans la mauvaise devise. Cela affecte considérablement la productivité et la fidélisation.

Investissez dans une technologie de paie internationale qui gère plusieurs devises et systèmes fiscaux, et tenez un calendrier répertoriant les dates de paiement de chaque pays.

7

**Proposer des avantages du pays d'origine qui ne sont pas pertinents ailleurs**

Certains collaborateurs bénéficient d'avantages que d'autres ne peuvent pas utiliser, ce qui crée des inégalités au sein de l'équipe.

Créez un plan d'avantages sociaux de base avec des options locales pour chaque marché.

8

**Négliger les spécificités locales lors de l'intégration**

Les nouvelles recrues mettent plus de temps à devenir opérationnelles.

Intégrez des considérations propres à chaque pays dans votre processus d'intégration.

9

**Créer des difficultés liées aux fuseaux horaires**

Trop de réunions tardives et des délais de réponse prolongés peuvent épuiser les équipes distribuées.

Utilisez des outils conçus pour le travail asynchrone entre différents fuseaux horaires.

10

**Accroître les lacunes en matière de gestion de la paie**

Une seule personne détient tous les mots de passe, les contacts et les procédures. Lorsqu'elle est indisponible, l'ensemble du système s'effondre.

Formez plusieurs personnes à la gestion de la paie dans tous les pays où vous êtes présent.

# Faux pas culturels

## Problème

## Détail

## Solution

11

**Penser que tout le monde travaille comme au siège**

Les collaborateurs internationaux peuvent se sentir isolés et ressentir des tensions lorsqu'ils sont contraints de s'adapter à des normes culturelles qui leur sont étrangères.

Élaborez un guide simple des pratiques de travail pour chaque site et favorisez la sensibilisation interculturelle.

12

**Négliger les jours fériés et les coutumes locales**

Les conflits d'agenda entraînent des délais non respectés et un stress inutile lorsque les calendriers locaux ne sont pas pris en compte.

Tenez un calendrier global avec tous les jours fériés identifiés.

13

**Utiliser les mêmes systèmes de récompense partout**

Les initiatives de reconnaissance échouent lorsqu'elles ne correspondent pas aux attentes et préférences culturelles.

Identifiez et mettez en œuvre des systèmes de reconnaissance adaptés à chaque région.

14

**Communiquer de la même manière avec tout le monde**

Les messages sont ignorés ou mal compris lorsque le style de communication ne tient pas compte des différences culturelles.

Créez des lignes directrices de communication de base pour chaque région.

15

**Donner du feedback selon les pratiques de votre pays d'origine**

Les évaluations de performance peuvent nuire plutôt qu'aider lorsqu'elles ne correspondent pas au style culturel du collaborateur.

Formez les managers sur les différences culturelles en matière de feedback.



Gagnez en sérénité avec nos solutions d'Employer of Record. Développez vos équipes à l'international dans plus de 180 pays – nous prenons soin de la conformité pour vous.

Commencez dès aujourd'hui

