



The HR Leader's Global Hiring Toolkit

De la stratégie
à l'exécution



Pourquoi ce guide est essentiel

Les entreprises qui recrutent à l'international bénéficient d'un avantage considérable. Elles accèdent à des talents d'exception et pénètrent plus rapidement de nouveaux marchés. Toutefois, recruter au-delà des frontières présente des défis. Les risques juridiques et les obstacles logistiques quotidiens peuvent compromettre vos projets d'expansion internationale avant même leur lancement.

Vous avez besoin d'une stratégie claire. Ce guide vous aide à éviter les erreurs courantes et vous fournit des approches concrètes, éprouvées sur le terrain. Il simplifiera votre processus de recrutement international.

Vous êtes concerné si :

- Vous êtes un dirigeant RH qui planifie la croissance internationale de vos effectifs.
- Vous êtes un responsable acquisition de talents cherchant à pourvoir un poste spécialisé avec un candidat international.
- Vous êtes un manager RH qui recherche des solutions pour optimiser le processus de recrutement international.

Au programme :

- Élaborer votre argumentaire pour l'expansion internationale.
- Comment recruter à l'international.
- Les 15 erreurs les plus courantes en recrutement international.
- Où trouver les talents.
- Mettre votre plan en action.





Table des matières

Chapitre 1

Élaborer votre argumentaire pour l'expansion internationale 3

Chapitre 2

Comment recruter à l'international 5

Chapitre 3

Les 15 erreurs les plus courantes en recrutement international 8

Chapitre 4

Où chercher les talents 12

Chapitre 5

Mettre votre plan en action 15

Chapitre 1 :

• Élaborer votre argumentaire pour l'expansion internationale



Le recrutement international ne se limite pas à la réduction des coûts. Il s'agit d'un avantage concurrentiel stratégique. Vous pouvez pénétrer de nouveaux marchés plus rapidement, accéder à des viviers de talents spécialisés, assurer un service client continu, et constituer des équipes plus innovantes grâce à la diversité des perspectives.

Un argumentaire convaincant en faveur du recrutement international doit s'appuyer sur les objectifs et les défis spécifiques de votre entreprise. Utilisez ces cadres méthodologiques pour présenter une proposition claire, fondée sur des données, que les dirigeants de tous les services pourront soutenir.

Pourquoi recruter à l'international

Pénétrer de nouveaux marchés

Accéder aux meilleurs talents

Optimiser les coûts

Constituer des équipes performantes

Bénéfices obtenus

Expertise locale, couverture sur tous les fuseaux horaires, meilleure compréhension des clients

Collaborateurs possédant des compétences rares dans votre pays d'origine

Investissement stratégique dans les talents, sans compromettre la qualité

Équipes diversifiées à l'échelle mondiale, avec des idées nouvelles et une performance supérieure

Obtenir l'adhésion grâce à un business case solide

Vous devez d'abord obtenir l'approbation de votre direction. Structurez votre proposition autour de ces axes et éléments:



Relier son travail aux objectifs de l'entreprise

- **Croissance** : Identifiez les nouveaux marchés qui correspondent aux objectifs d'expansion commerciale.
- **Innovation** : Recensez les compétences spécialisées nécessaires au développement de nouveaux produits, indisponibles localement.
- **Service** : Montrez comment les talents mondiaux assurent une couverture continue à travers tous les fuseaux horaires.



Évaluer les bénéfices spécifiques

- **Accès aux talents** : Identifiez les compétences clés manquantes que le recrutement mondial pourra combler.
- **Sites stratégiques** : Repérez les régions où l'expertise est la plus concentrée.
- **Efficacité opérationnelle** : Montrez comment les workflows « follow-the-sun » permettent d'améliorer la productivité.



Présenter une analyse financière claire

- **Mise en œuvre** : Détaillez les dépenses initiales juridiques, RH et administratives.
- **Investissement récurrent** : Précisez les coûts mensuels (salaires, avantages sociaux, frais de services).
- **Avantages économiques** : Comparez avec les alternatives de recrutement local.
- **Délai de retour sur investissement** : Établissez une estimation du temps nécessaire pour rentabiliser votre investissement.



Établir les étapes

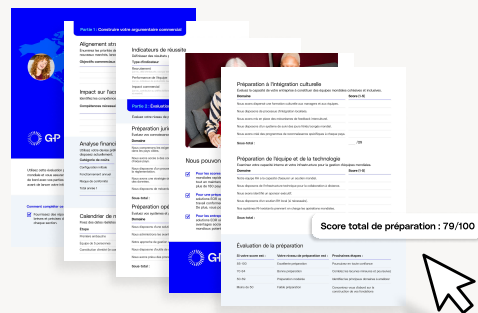
- **Jalons clés** : Fixez les étapes pour le lancement de l'initiative.
- **Répartition des responsabilités** : Définissez clairement les rôles des services RH, juridique, IT et finance.
- **Outils nécessaires** : Identifiez les infrastructures requises pour la paie, les avantages sociaux et la collaboration.



Définir les critères de réussite

- **Indicateurs de performance** : Suivez la rapidité de recrutement, les taux de rétention, la productivité des équipes, le coût par embauche.
- **Santé des équipes** : Mesurez la satisfaction des collaborateurs et l'intégration culturelle.
- **Impact business** : Évaluez l'impact sur le chiffre d'affaires et l'expansion sur les marchés.

Obtenez un modèle pour démontrer aux dirigeants que le recrutement international représente un investissement stratégique. Passez d'une vision générale à une mise en œuvre concrète grâce à notre Global Hiring Readiness Scorecard – Évaluation internationale du recrutement.



Chapitre 2 :

Comment recruter à l'international



Il existe trois approches principales pour recruter à l'international : utiliser un Employer of Record (EOR), créer une entité juridique et faire appel à des prestataires indépendants.

Chaque approche répond à des besoins d'entreprise différents et influence votre calendrier, votre budget, vos protections juridiques et le niveau de contrôle que vous conservez sur le processus. La bonne nouvelle, c'est que votre approche peut évoluer à mesure que votre présence internationale se développe.

3 façons de recruter à l'international

Employer of Record (EOR)

Un EOR recrute des personnes pour vous dans d'autres pays. Vous n'avez pas besoin de créer d'entité. Les EOR gèrent les aspects juridiques. Ils rémunèrent les salariés. Ils s'occupent des formalités administratives. Votre entreprise gère le travail au quotidien.

Idéal pour : un recrutement rapide, la découverte de nouveaux marchés et de petites équipes réparties dans plusieurs pays.

Entité juridique

Pour créer une entité juridique, vous établissez votre propre filiale ou succursale dans le pays. Vous avez un contrôle total. Cette approche coûte plus cher et prend plus de temps. Vous devrez respecter toutes les réglementations locales.

Idéal pour : Projets à long terme, nombreux salariés dans un même lieu, marchés stratégiques clés

Prestataires indépendants

Les prestataires indépendants fournissent des services à votre entreprise. Ce ne sont pas des employés à temps plein. Commencer de cette façon est rapide et simple. Mais cela comporte des risques juridiques si vous traitez vos prestataires comme des employés.

Idéal pour : Projets à court ou long terme, compétences spécialisées, travaux non essentiels

Éléments de comparaison	EOR	Entité juridique	Prestataires
Rapidité d'intégration des talents	Jours à semaines	Mois à années	Immédiat
Coût initial	Faible	Élevé	Très faible
Charge de travail pour les équipes internes	Faible	Élevé	Faible
Risque juridique	Faible	Faible (si bien fait)	Élevé
Facilité de croissance	Très élevée	Modérée	Très élevée
Protection de la propriété intellectuelle	Solide	Solide	Nécessite des contrats rigoureux
Expérience collaborateur	Excellente (avec le bon partenaire)	Excellente (avec une approche réfléchie)	Variable

Quelle option vous convient le mieux ?

Il n'existe pas de réponse parfaite qui fonctionne pour toutes les entreprises dans toutes les situations. Le meilleur choix dépend de vos objectifs commerciaux, de votre calendrier et de vos ressources. Ce qui fonctionne pour une startup technologique peut ne pas convenir à une entreprise manufacturière. Ce qui a du sens à Singapour peut ne pas en avoir au Brésil.

Ces facteurs s'influencent également mutuellement. Un calendrier plus long pourrait vous permettre de créer une entité, mais si vous ne recrutez qu'une seule personne, cela n'en vaut probablement pas la peine. Si vous avez besoin de compétences spécialisées immédiatement, les prestataires peuvent être la meilleure solution même si vous prévoyez de rester sur le marché pendant des années.

Voici trois facteurs à considérer :

- **Urgence vs. volume** : Pour des besoins urgents avec moins de postes, les EOR offrent une conformité immédiate. Pour des équipes plus importantes et un horizon de planification long, une entité peut être plus rentable.
- **Engagement sur le marché** : Tester de nouvelles régions avec un risque minimal fonctionne bien avec la flexibilité des EOR. Établir une présence permanente peut commencer par un EOR pendant que vous développez une stratégie d'entité.
- **Structure des postes** : Pour des postes permanents critiques pour les opérations commerciales, s'associer avec un EOR ou créer une entité est la voie à suivre. Les projets spécialisés ou variables peuvent mieux convenir à un arrangement avec des prestataires.



Quelle option vous convient le mieux ?



Chapitre 3 :

- Les 15 erreurs les plus courantes en recrutement international



Les erreurs en matière de recrutement international coûtent cher, prennent du temps et nuisent tant à votre image de marque qu'à votre capacité à fidéliser les talents. Ce qui peut sembler un détail mineur dans votre pays d'origine peut se transformer en responsabilité majeure à l'étranger.

En tirant les leçons des erreurs des autres, vous pouvez éviter d'apprendre à vos dépens.



5 erreurs juridiques qui épuisent la confiance et le budget

Les législations du travail varient considérablement d'un pays et d'une région à l'autre. Appliquer la logique de votre marché domestique au recrutement international expose votre entreprise à des amendes, des poursuites judiciaires et une atteinte à sa réputation.

	Résultat :	Solution :
Erreur n°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.
Erreur n°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.
Erreur n°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.
Erreur n°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.
Erreur n°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.

Vérification rapide de conformité

Identifiez les problèmes avant qu'ils ne vous coûtent de l'argent ou nuisent à votre réputation.

Pour chaque pays, vérifiez :

- | | |
|---|---|
| ☐ Statut de classification approprié (salarié vs. prestataire) | ☐ Restrictions de la période d'essai |
| ☐ Contrat de travail local conforme | ☐ Exigences de résiliation et délais de préavis |
| ☐ Enregistrement auprès des autorités fiscales | ☐ Conformité à la protection des données (notamment pour l'UE/Royaume-Uni) |
| ☐ Inscription aux prestations obligatoires | ☐ Politiques de congés légaux |
| ☐ Conformité des heures de travail et heures supplémentaires | ☐ Exigences de rémunération spéciales (13ème mois, etc.) |

5 pièges opérationnels qui pénalisent vos équipes

Respecter les obligations juridiques n'est que le point de départ. Vous devez également assurer une gestion efficace de vos équipes internationales. De nombreuses entreprises ne prennent pas le temps d'adapter leurs processus. Cela entraîne une insatisfaction des collaborateurs, un taux de rétention médiocre et des dépenses inutiles.

	Résultat :	Solution :
Erreur n° 1 : 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.
Erreur n° 2 : 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.
Erreur n° 3 : 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.
Erreur n° 4 : 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.
Erreur n° 5 : 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.

Liste de contrôle pour l'intégration mondiale

Les premières semaines donnent le ton pour vos collaborateurs internationaux.

Vérifiez que votre équipe a personnalisé chacun des segments suivants pour vos nouveaux membres d'équipe :

- | | |
|---|---|
| ☐ Documentation d'emploi localisée | ☐ Intégration avec les membres de l'équipe locale |
| ☐ Explication des avantages spécifiques au marché | ☐ Programme de parrainage/mentorat adapté au contexte à distance |
| ☐ Formation sur les normes et attentes culturelles | ☐ Attentes de performance adaptées au poste et à la localisation |
| ☐ Configuration informatique tenant compte des contraintes géographiques | ☐ Mécanismes de retour d'information établis |
| ☐ Canaux de communication clairs à travers les fuseaux horaires | |

5 erreurs culturelles qui nuisent à la performance des équipes

	Résultat :	Solution :
Erreur n° 1 : 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.
Erreur n° 2 : 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.
Erreur n° 3 : 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.
Erreur n° 4 : 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.
Erreur n° 5 : 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.

Naviguer les différences culturelles

Style de travail : comment les personnes collaborent

- Style de communication (direct ou indirect)
- Préférences en matière de hiérarchie décisionnelle
- Attentes relatives à la participation aux réunions
- Approches de résolution des conflits
- Normes de collaboration ou de travail individuel

Développement des relations

- Frontières entre vie professionnelle et personnelle
- Activités de cohésion d'équipe appropriées
- Pratiques de développement des relations d'affaires
- Niveaux de formalité dans la communication

Considérations liées au temps et à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle

- Horaires de travail standard
- Jours fériés religieux et nationaux
- Attentes en matière de congés

Approches de reconnaissance et motivation de la performance

- Préférences en matière de reconnaissance publique ou privée
- Avantages monétaires ou non monétaires
- Reconnaissance individuelle ou collective
- Attentes en matière d'évolution de carrière
- Réceptivité aux retours sur la performance

Découvrez si votre équipe est prête à recruter à l'international. Identifiez les lacunes cachées grâce à une évaluation rapide de cinq minutes à l'aide de notre **Global Hiring Readiness Scorecard – Évaluation internationale du recrutement.**

Chapitre 4 :

• Où chercher les talents



De nombreuses entreprises se précipitent vers des marchés de talents évidents – comme l'Inde pour la technologie – pour découvrir des complexités cachées qui n'étaient pas apparentes lors de leur évaluation initiale.

Parfois, le marché idéal pour votre première expansion n'est pas là où les talents sont les moins chers ou les plus nombreux, mais là où votre entreprise peut croître de manière stable avec moins de surprises.



5 éléments à vérifier avant de choisir un pays pour votre expansion

1 Offre de talents

- Les compétences dont vous avez besoin sont-elles disponibles ?
- Quel est le taux de chômage dans votre secteur ?
- Combien d'entreprises cherchent à attirer les mêmes talents ?

2 Facteurs de coût

- Quels sont les salaires typiques pour vos postes ?
- Quels avantages les travailleurs attendent-ils ?
- Quel est le coût total pour employer quelqu'un ?

3 Facilité de communication

- Les gens parlent-ils la langue de votre entreprise ?
- Le fuseau horaire convient-il à vos réunions d'équipe ?
- Les styles de communication fonctionneront-ils avec votre culture ?

4 Convivialité juridique

- À quel point est-il difficile d'embaucher et de licencier ?
- Les syndicats ou associations de travailleurs sont-ils courants ?
- Existe-t-il des règles strictes concernant la confidentialité et le stockage des données ?

5 Adéquation avec la stratégie commerciale

- Cela correspond-il à l'endroit où vous voulez vous développer ?
- Vos clients sont-ils à proximité ?
- Pouvez-vous y trouver de bons partenaires et fournisseurs ?

Pôles mondiaux de talents

Grâce à notre expérience de travail avec des centaines d'entreprises qui se sont développées à l'international, nous avons constaté que la répartition des talents n'est pas aléatoire – elle suit des modèles distincts.

Les entreprises mondiales prospères associent des rôles spécifiques à des lieux où les compétences sont abondantes, accessibles et à un prix approprié. Elles commencent également intelligemment en travaillant avec un EOR pour tester les marchés.

Le graphique de la page suivante reflète les tendances de talents que nous observons. N'oubliez pas de toujours valider des informations comme celles-ci par rapport à vos besoins spécifiques et aux conditions actuelles du marché.



Cartes thermiques des talents par rôle

	Pôles traditionnels :	Force émergente :	Échelle rentable :
Ingénierie et développement	UE, États-Unis, Canada, Australie	Pologne, Roumanie, Brésil, Mexique, Argentine, Colombie	Inde, Philippines, Vietnam, Ukraine
Succès client et support	Philippines, Irlande, Portugal	Colombie, Afrique du Sud	Mexique
Marketing et créatif Marketing digital	Royaume-Uni, États-Unis, Canada, Australie	Allemagne, Brésil, Argentine, Mexique, Colombie, Pologne, Roumanie, Ukraine, Espagne, Portugal	Philippines, Inde, Afrique du Sud, Nigeria
Création de contenu	Irlande	Brésil, Uruguay, Allemagne	Philippines, Afrique du Sud
Design	Royaume-Uni, États-Unis, Canada, Australie, Allemagne, Italie, Japon, Espagne	Pologne, Roumanie, Ukraine, Brésil, Argentine, Mexique, Colombie, Vietnam, Philippines	Pologne, Roumanie, Ukraine, Brésil, Argentine, Mexique, Colombie, Vietnam, Philippines
Sales	Irlande, Portugal, Colombie, Philippines, Afrique du Sud	Mexico, Brazil, Poland, Romania	South Africa, Argentina, India

Rendez votre décision de localisation mesurable

Lors de la comparaison de lieux d'embauche potentiels, les intuitions mènent souvent à de mauvais choix. Nous avons vu des entreprises choisir des marchés basés sur la préférence personnelle d'un dirigeant ou un seul facteur comme le coût, pour ensuite faire face à des défis complexes plus tard.

Cette grille d'évaluation transforme une décision subjective en une décision objective. En attribuant des valeurs numériques à travers des dimensions clés, vous pouvez comparer les lieux côte à côte et défendre votre recommandation avec des données.

Pour chaque lieu potentiel, attribuez une note de 1 à 5 dans chaque catégorie (1 = Mauvaise correspondance, 5 = Excellente correspondance) :

Catégorie	Localisation A	Localisation B	Localisation C
Accès aux talents			
Rentabilité			
Coordination entre fuseaux horaires			
Aspects juridiques et conformité			
Alignement stratégique			
Score global			

A circular portrait of a smiling man with a beard, wearing a yellow polo shirt. The image is set against a dark background.

A group of business professionals are gathered around a wooden table in a meeting room. A woman in a teal dress is pointing at a laptop screen displaying the G-P EOR website. The website features the headline "Go global, stay compliant with G-P EOR solutions." and lists services like Hire, onboard, and manage global talent. Other people in the background are looking on.

3 sujets à aborder lors de votre vérification finale de préparation



Vos objectifs commerciaux

Soyez clair sur votre approche, que vous testiez un nouveau marché ou que vous fassiez un investissement sérieux à long terme. Définissez à quoi ressemble le succès dans les 90 premiers jours, afin que tout le monde travaille vers les mêmes objectifs.



La préparation de votre équipe

Établissez comment les responsabilités d'embauche mondiale seront réparties dans chaque fonction. Assurez-vous d'avoir les bons outils en place et que tout le monde sait comment les utiliser. Décidez qui les employés internationaux appelleront lorsqu'ils auront besoin d'aide.



Votre tolérance au risque

Équilibrez vos priorités de rapidité et de conformité. Mettez en place des moyens de surveiller la conformité pour chaque pays dans lequel vous entrez. Et ayez toujours un plan B pour quand les choses ne se déroulent pas comme prévu, qu'il s'agisse d'un problème juridique, d'un problème de paie ou d'une panne de communication.

Comment évaluer un partenaire EOR

Si vous avez décidé de travailler avec un partenaire EOR, gardez ceci à l'esprit : tous les EOR n'offrent pas le même niveau de service, d'expertise en conformité ou de technologie.

Le bon partenaire devient une extension de votre entreprise. Le mauvais choix peut entraîner des problèmes de conformité, des erreurs de paie et des employés mécontents.

Lors de l'évaluation de partenaires EOR potentiels, recherchez des forces dans trois domaines critiques :

Infrastructure mondiale :

Les EOR les plus solides possèdent la plupart de leurs entités, garantissant une conformité et une qualité de service cohérentes sur tous les marchés.

Approche axée sur les

personnes : Recherchez des partenaires avec une satisfaction client démontrée, des spécialistes du marché local dans chaque pays, et les connaissances et la capacité d'adapter les avantages sociaux régionalement.

Fondation technologique :

Le bon fournisseur offre une technologie intuitive, des certifications de sécurité robustes et des analyses exploitables sur votre main-d'œuvre mondiale.

Téléchargez notre Checklist d'Évaluation EOR

pour évaluer les partenaires potentiels selon 17 facteurs différents et faire un choix éclairé.

Comment parler à vos dirigeants de l'embauche mondiale

En tant que leader RH, vous pilotez souvent les initiatives d'embauche mondiale du début à la fin.

Vous voyez l'opportunité de talents. Vous comprenez les défis de mise en œuvre. Vous faites le lien entre les départements. Mais pour que l'embauche mondiale fonctionne, vous avez besoin de l'adhésion des dirigeants qui ont des priorités et des préoccupations différentes. Ces points de discussion vous aideront à parler le langage de chaque dirigeant et à obtenir le soutien dont vous avez besoin.

Votre PDG se soucie de :
croissance et rapidité

Parlez de :

- Comment l'embauche mondiale vous aide à entrer sur de nouveaux marchés
- Obtenir des talents que vous ne pouvez pas trouver chez vous
- Embaucher des personnes plus rapidement avec un EOR
- Croître sans ajouter d'effectifs au siège social
- Soutenir les lancements de nouveaux produits avec les bonnes compétences

Votre équipe juridique se soucie de :
réduire les risques

Expliquez :

- Comment un EOR vous maintient légal dans chaque pays
- Mesures de classification erronée des travailleurs
- Moyens de protéger votre propriété intellectuelle
- Processus de validation des contrats
- Protections contre les problèmes juridiques surprises

Votre directeur financier se soucie de :
coûts et retours

Montrez-lui :

- Comparaisons de coûts entre EOR, entité et contractuels
- Combien vous économiserez sur les coûts juridiques et de configuration
- Outils qui aident à la planification budgétaire
- Comment vous éviterez les erreurs juridiques coûteuses
- Moyens de réduire les coûts généraux à long terme

Votre directeur des opérations se soucie de :
opérations fluides

Concentrez-vous sur :

- Comment l'embauche mondiale se connecte avec les systèmes actuels
- Gérer les équipes dans différents fuseaux horaires
- Réduire le besoin de nouvelle infrastructure
- Maintenir l'intégration cohérente partout
- Évoluer sans perturber ce qui fonctionne déjà



Comment G-P™ transforme votre parcours d'embauche mondiale

G-P existe parce que nous avons constaté que de nombreuses entreprises rencontrent des difficultés avec le recrutement international. Nous les avons vues passer des mois à établir des entités dont elles n'avaient pas besoin, faire face à des pénalités juridiques qu'elles auraient pu éviter, et perdre de grands talents parce qu'elles n'arrivaient pas à maîtriser la logistique assez rapidement.

Alors nous avons trouvé une meilleure façon.



Quand la complexité juridique menace votre calendrier, nos entités dans plus de 180 pays garantissent une conformité immédiate sans configuration longue. L'infrastructure juridique dont vous avez besoin existe déjà, prête pour votre première embauche.



Quand les charges opérationnelles étirent votre équipe, notre technologie automatise les processus comme l'intégration, le suivi du temps et la paie dans tous vos sites mondiaux. Votre équipe RH se concentre sur le travail stratégique, pas sur les tâches administratives.



Quand les différences culturelles créent des défis de communication, nos experts locaux fournissent des conseils sur les pratiques de gestion, les stratégies d'avantages sociaux et l'intégration d'équipe qui fonctionnent dans chaque marché spécifique.

À retenir : L'embauche mondiale n'a pas à être compliquée. Avec G-P, vous pouvez embaucher n'importe qui, n'importe où – dès maintenant.



Faites le premier pas aujourd'hui

Des centaines d'entreprises ont déjà transformé leur stratégie de talents avec G-P. Que vous embauchiez votre premier membre d'équipe international ou que vous étoffiez votre main-d'œuvre mondiale existante, nous sommes prêts à vous aider.

[Demandez une démonstration](#)

Voyez comment nos produits d'emploi mondial et nos solutions EOR simplifient tous les aspects de l'emploi mondial.

Obtenez des conseils personnalisés pour vos besoins d'embauche spécifiques.