



**Semaine des
Ressources
Humaines
Internationales**

Petit-déjeuner RH

Les 10 facteurs clés de succès à maîtriser lors de vos recrutements à l'international

Programme



- **Tour de table** : présentation des participants et intervenants.
- **Atelier** : les 10 facteurs clés de succès à maîtriser lors de vos recrutements à l'international
- **Rendez-vous individuel sur demande**

Intervenants



Valérie Léa BREIDENSTEIN

20 ans de carrière en gestion des Ressources humaines et assistance technique en France et à l'International dont 10 ans au Moyen-Orient.

En charge de nos solutions RH Internationales.



Tristan COTTE

20 ans de direction export dans divers groupes industriels.

Expertise notamment en sécurité des affaires, services de terrains (RH internationales, services de paie, assistance technique...) ou encore éthique des affaires.

Atelier

Les 10 facteurs clés de succès à maîtriser lors de vos recrutements à l'international

1

Adapter son annonce 1/2

Exemple d'une annonce qui présente des défauts :

-

RESPONSABLE SECTEUR
COMMERCIAL AREA SALES
MANAGER
FOR XXX and XXX

Responsable hiérarchique
Directeur Commercial

Relation fonctionnelle
Assistante commerciale

Entreprises

- XXX
- XXX

Zones Géographiques

- USA zone Gds Lacs / Cote Est / Floride (étape 1) USA et Canada (étape 2)

Rôle

- Réaliser un chiffre d'affaires nécessaire à l'activité et au développement des entreprises
- Assurer le contact entre l'entreprise et les clients
- Assurer le suivi commercial administratif des clients, depuis l'offre jusqu'au paiement des factures, en relation avec les divers services de l'entreprise (fabrication / comptabilité....)
- Promouvoir l'image de marque du groupe XXX
- Respecter les règles définies par l'entreprise
- Réaliser des missions ponctuelles confiées par le responsable hiérarchique
- Définir les objectifs et les faire valider
- Favoriser le bon déroulement des interventions des Techniciens

Missions

- Réaliser un chiffre d'affaires nécessaire à l'activité et au développement de l'entreprise
- Maintenir le portefeuille de clients existants
- Prospector de nouveaux clients potentiels pour accroître le chiffre d'affaires des entreprises
- Veiller au déploiement de l'intégralité des entreprises du groupe XXX
- Connaître les prix de marché nécessaires à l'obtention de commandes
- Comprendre les besoins clients nécessaires à l'établissement d'une offre adaptée
- Assurer la prise de commande dans le cadre de la stratégie définie par le directeur commercial
- Relancer les clients
- Assurer le fonctionnement des forecasts avec suivi des clients
- Analyse de ses différents marchés et potentiels des clients
- Vérifier les commandes (rapprochement offre/commande, vérification des éléments par rapport aux données techniques, aux délais et aux enregistrements)
- Respecter et faire respecter la politique des prix
- Assurer les relances en fonction du délai d'expédition
- Envoyer la documentation
- Assurer le contact entre l'entreprise et les clients
- Fidéliser les clients par des visites et des contrats oraux ou écrits
- S'assurer de l'adéquation des produits livrés au besoin client
- Rendre compte à l'entreprise des remarques évoquées par les clients

1

Adapter son annonce 2/2

Exemple d'une annonce correcte pour votre recrutement à l'international :



Nos recommandations :

- Aller à l'essentiel : pas de littérature
- N'oubliez pas de préciser les conditions de travail (exemple : « remote »)
- Connaître ce qui peut être considéré comme de la discrimination

JOB DESCRIPTION

Job Title: ADS & Power Generation Sales Engineer Position
Date of this Description: January 4, 2018
Job Summary: US Sales Team Member

ROLE:

Based on Thermocoax Development Group Rules and US Sales Team Requests, the key roles of the ADS & Power Generation Sales Engineer are:

- Reaching or exceeding sales objectives for Aerospace, Defense, Space and Power Generation companies assigned to him/her
- Following-up on leads, RFQs and POs
- Scheduling sales and technical meetings with prospects and clients to promote Thermocoax Isopad Solutions.
- Project management from start (design) to finish (delivery and payment)
- Seek new development opportunities: new applications and leads
- In charge of the ITAR projects with US Engineering and Production in accordance with the US applicable Rules

ESSENTIAL RESPONSIBILITIES:

1. Targeted, coherent and planned scheduling of visits (sales and technical meetings) with Leads and Clients
2. Actively participate in Industry Specific Tradeshows, Conventions and Conferences.
3. Clear understanding of customer needs and of their industry
4. Work collaboratively internally with the relevant THX departments on solutions to applications and projects
5. Prepare, present and follow-up on Proposals using the company CRM
6. Negotiate contracts with THX Management
7. Actively pursue application-based leads from ADS and Power Gen. Business Developer
8. Share with Marketing market and industry awareness (competition, new technologies, etc)
9. Daily usage of the company CRM for scheduling visits, reporting meeting minutes and actively follow-up on proposals
10. Organize strategic visits to the company's plants in the France, Germany and the USA to promote THX and our capabilities.
11. Hierarchy: Reports to THX Inc General Manager.
12. Works closely with ADS and Power Gen Global Business Developer based in Paris, France as well as Engineering and Manufacturing (in the US for ITAR projects and France/Germany for all other projects), and Sales Management for Sensitive Strategic Projects.

EDUCATIONAL REQUIREMENTS NEEDED TO PERFORM THE DUTIES OF THE JOB:

1. BS or MS
2. Professional presentation and communication skills
3. A team work spirit
4. US Citizen
5. Excellent computer skills

2

Intégrer les différences culturelles

- Recrutement d'une personne localement
- La problématique de l'onboarding

Expérience terrain : recrutement en Allemagne « Area Manager »

Point de vigilance : l'adaptation à la culture d'entreprise

Comment éviter cette situation ?

- Intégrer les différences de rapports hiérarchiques
- Comprendre la relation au temps selon les pays
- Encourager la communication interne



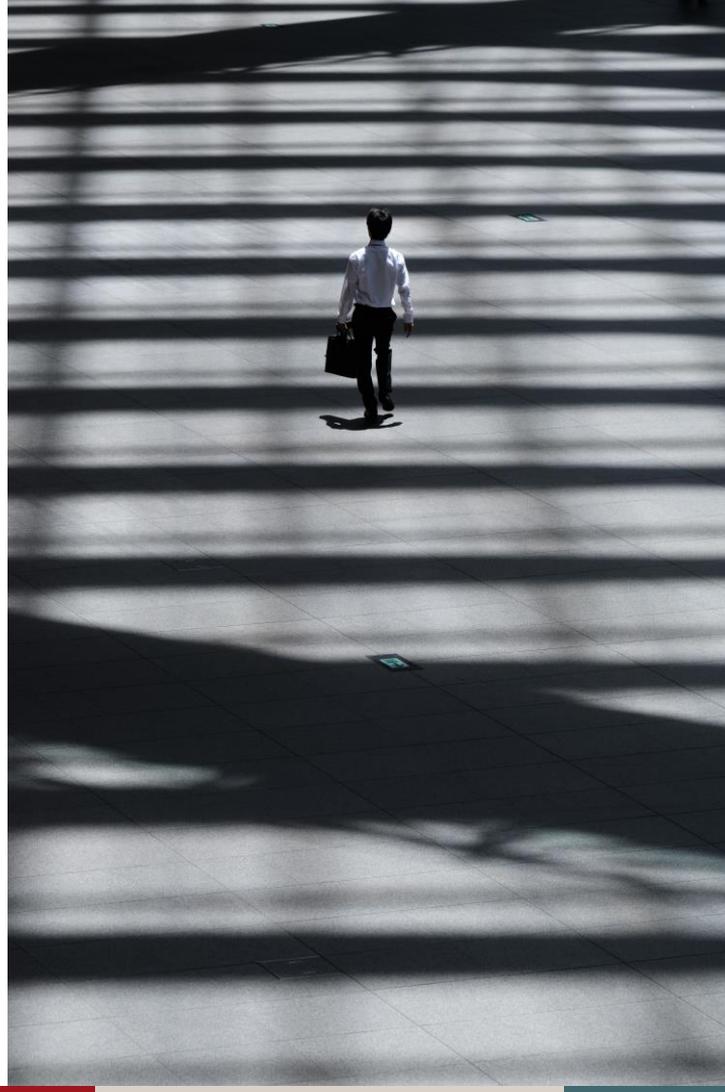
3

La connaissance des secteurs et marchés de l'emploi tendus

- L'exemple de l'Allemagne : un marché tendu
 - Plein emploi
 - Des profils très demandés
 - Réticence des Allemands à travailler dans des entreprises étrangères, préférence nationale
 - Différence de coûts de salaire (charges sociales différentes de la France)
 - L'importance des réseaux : pas d'approche directe

Nos recommandations :

- Anticiper la présence sur les réseaux spécifiques (ex : Xing en Allemagne, ...)
- Soigner la marque employeur
- Recrutement sur profil puis former en interne lorsque le marché est trop tendu. Exemple : la Mauffrey Academy
- Être innovant sur les services à offrir



4

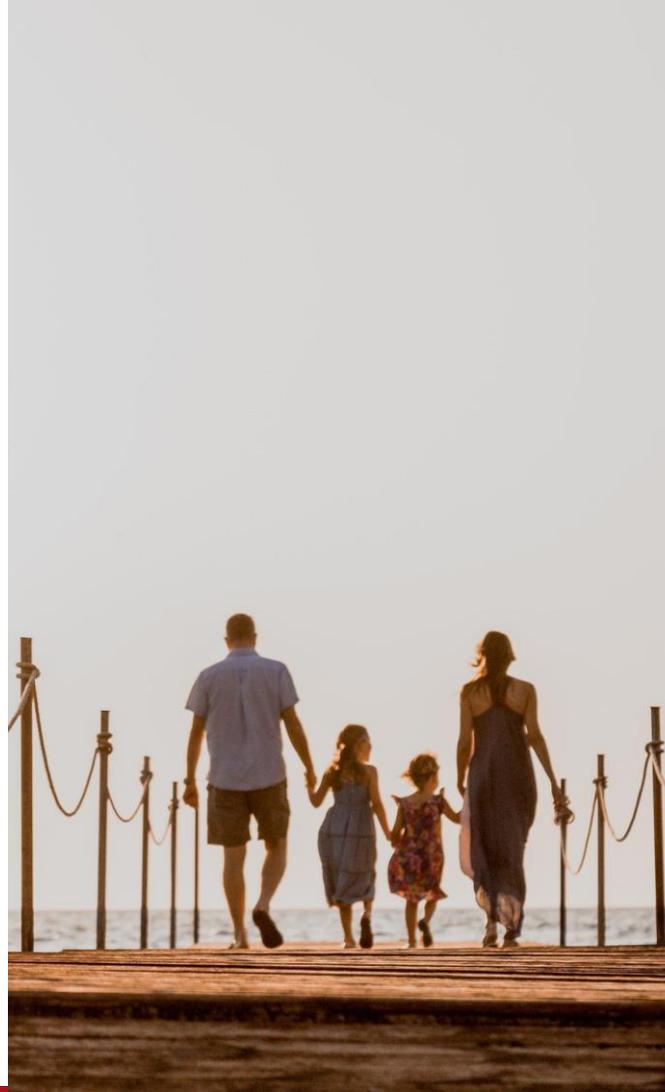
Anticiper les « à côtés » pour conserver le collaborateur

- **Expérience terrain** : Total pour un recrutement d'un expatrié en Corée du Sud

Recruter une personne, c'est aussi **prendre en compte les à côtés** comme la vie personnelle de l'expatrié afin d'éviter un retour anticipé.

Nos recommandations :

- En amont : se renseigner sur les coutumes et contraintes de la vie locale
- Au moment de l'entretien : présenter le contexte culturel pour s'assurer de la correspondance.
- Faire preuve de flexibilité et d'intelligence en présence de talents rares
- Privilégiez le recrutement local plutôt qu'un expatrié: moins coûteux, supprime le risque d'acculturation
- Proposer des solutions de soutien et de découverte de la vie locale : fiscalité, famille, ...



5 S'ouvrir à de nouvelles conditions de travail

La gestion d'équipes décentralisées : la problématique des fuseaux horaires :

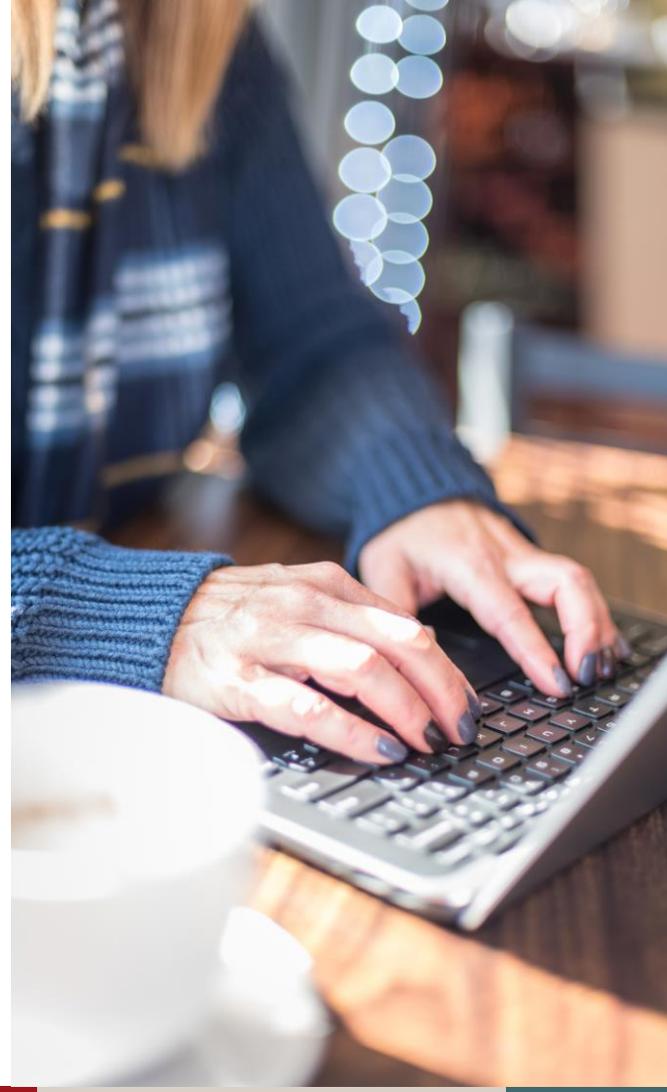
Pourquoi c'est un problème ? Malentendu, démotivation, conflits...

Nos recommandations :

- Décalez vos horaires de travail
- Planifiez vos e-mails
- Tenez compte des fuseaux horaires dans la planification des réunions
- Soyez flexible

Appréhender les différentes manières de faire et de parler au travail :

Expérience terrain : les différences interculturelles Sino-Française et les conseils pour une meilleure intégration des collaborateurs



6 Mentorat / coaching

Nos recommandations :

- Ne pas laisser le collaborateur seul sur place
- Coaching à distance ou avec un mentor local (surtout pour les profils juniors)

Expérience terrain : Encadrement des VIE au Canada ou ailleurs...



7

Equivalences locales : diplômes et rémunération

○ Rémunération :

Problématique fréquente : comparer les salaires par rapport à ceux de la France.

➔ Il est important de prendre en compte le coût employeur.

Exemple terrain : ALTEO : recrutement en Allemagne + le cas du Maroc et l'importance de relativiser les salaires jugés « bas »

○ Diplômes :

Nos recommandations

- Procéder à des vérifications avec un contact local en mesure de juger de la qualité du diplôme

Exemple terrain : TOTAL : les professions réglementées



8

Références & Diligence

- Le « background check » :

Spécificités de la procédure aux Etats-Unis dans le recueil d'informations sur les candidats : le rôle du FBI

- L'audit de compliance (ou Due diligence) :

→ S'assurer de la diligence du contact.

Exemple terrain : Recrutement en Iran pour une entreprise d'ingénierie portuaire. Le client n'a pas souhaité faire du due-diligence.

Le collaborateur c'est révélé être actionnaire du principal distributeur local.



9 Choisir le bon type de contrat

- **Croyance :** « Embaucher un agent commercial ou un freelance est plus simple ».

Nos recommandations :

- Embaucher une personne en salarié, même lorsque vous n'avez pas de structure locale.
- Etablir un contrat de travail en droit local

Exemple terrain : Salarié vs contrat de distribution aux Emirats Arabes Unis



10 La maîtrise de la langue locale

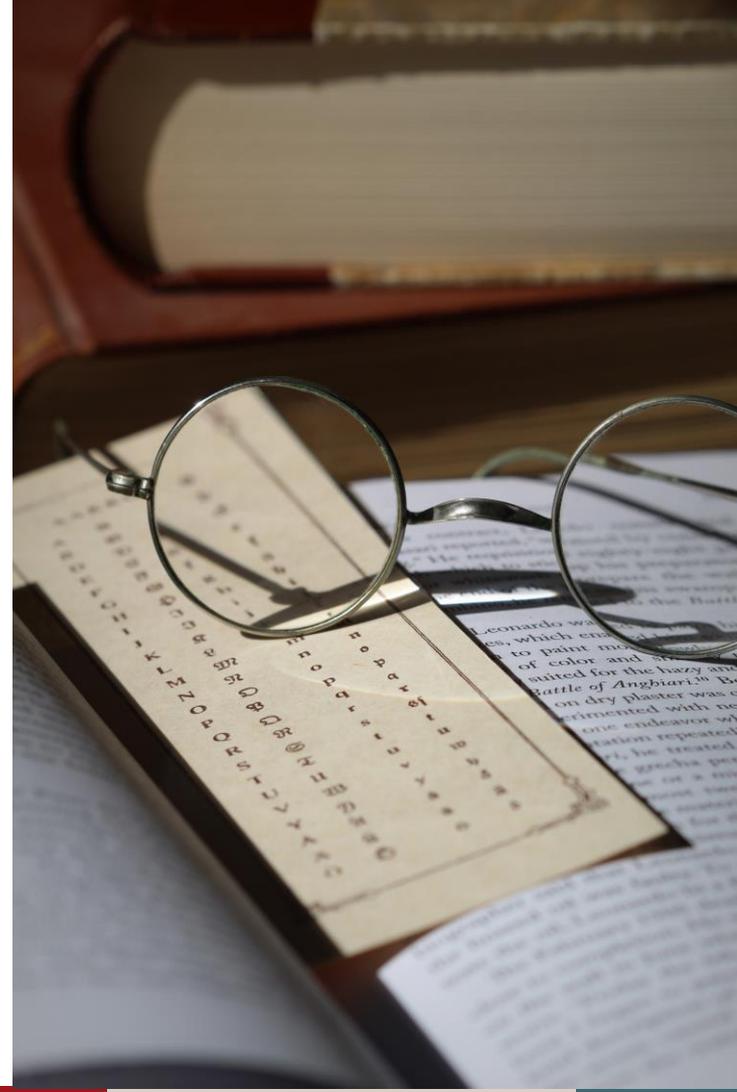
Expérience terrain : groupe Mauffrey



Impératif : le candidat recruté devait avoir un bon niveau de français. Une exigence contraignante, le sourcing est élargi aux non francophones avec la condition d'apprendre le Français par la suite. Le candidat recruté est finalement non francophone.
➔ Phase d'accompagne tout au long de son intégration

Nos recommandations :

- La langue ne doit pas constituer une barrière. Un recrutement réussi passe aussi par l'intégration du candidat nouvellement recruté
- Quelques exemples d'actions mises en œuvre par Mauffrey
- Ce qui peut paraître un faible, ne l'est peut-être pas forcément !



Posez-nous toutes
vos questions !





Salveo

62 Rue de Miromesnil PARIS

+33 1 84 79 17 50

contact@salveo.international