

Guide du développement à l'international

Soutenir votre croissance grâce à une stratégie de développement solide qui s'appuie sur des équipes à l'international.



deel.

Introduction

1

PR Newswire, 2020.

Une nouvelle étude portant sur la gestion financière révèle que la plupart des entreprises prévoyant de se développer à l'international ne se sont pas laissé décourager par le COVID-19.

En matière de développement à l'international, impossible de ne pas songer à des entreprises qui ont su étendre leur présence dans le monde entier, telles qu'Apple, Amazon, Coca-Cola, Lego, McDonald's ou encore Starbucks. Nourrir l'ambition de suivre leurs traces peut être motivant mais également effrayant. Pourtant, ces géants se ressemblent en un point : ils ont tous commencé à petite échelle.

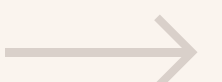
Pour l'anecdote, saviez-vous que Ben & Jerry's, à ses débuts, était une petite société familiale fabriquant de la crème glacée ?

Aujourd'hui, l'entreprise est devenue l'une des plus célèbres dans son domaine, avec des boutiques dont des millions de clients franchissent le seuil chaque jour aux quatre coins de la planète. Au lieu de se limiter à son implantation locale, elle a choisi de s'ouvrir sur le monde.

Grâce à la technologie et à ses progrès, il est désormais possible d'investir de nouveaux marchés plus rapidement et plus facilement qu'en 1978, lorsque Ben & Jerry's a été créé. Concrètement, il n'est plus nécessaire aujourd'hui de devoir ouvrir des entités locales pour développer ses activités dans d'autres pays. Il suffit de constituer une équipe à l'international, chargée d'opérer sur les marchés à l'étranger.

En 2020, près de 80 % des entreprises¹ avec une stratégie de développement à l'international ont commencé à envisager d'embaucher des collaborateurs dans d'autres pays. Les avantages sont multiples : expansion à l'étranger facilitée, accès à un vivier de talents dans le monde entier, tests de nouveaux marchés favorisés par la présence de collaborateurs locaux, coûts et risques réduits...

Que vous soyez un grand nom de la tech ou une PME, les dernières tendances en matière de recrutement et de mobilité mettent le développement à l'international à votre portée. Nous avons conçu ce guide pour vous aider à donner une dimension



internationale à votre entreprise, réaliser vos objectifs stratégiques sur de nouveaux marchés et constituer, rapidement et facilement, une équipe compétente présente dans le monde entier.

Vous y découvrirez les avantages qu'offre le développement à l'international, ainsi que les défis que vous aurez à relever, les actions à mener avant et pendant le processus, les bonnes pratiques à adopter pour que tout se déroule le plus fluidement possible et l'aide que Deel peut vous apporter dans cette aventure.

Sommaire

5–6	Pourquoi se développer à l'international ?
7–8	Considérations sur le développement à l'international
9–15	Processus de développement à l'international
10	➊ Faites une étude de marché poussée
10-11	➋ Préparez une stratégie d'entrée et de sortie
11	➌ Définissez votre budget en étudiant vos options de financement
12	➍ Trouvez les bons partenaires sur place
12-13	➎ Concentrez-vous sur la gestion et le recrutement de talents
13	➏ Ajustez votre stratégie marketing
14	➐ Choisissez la meilleure option pour le recrutement à l'international
15–20	Ouvrir une entité ou recruter par l'intermédiaire d'un EOR ?
16-18	➊ Ouvrir une entité dans le pays hôte
18-20	➋ Embaucher par l'intermédiaire d'un EOR
21–24	Utiliser un EOR dans le cadre d'un développement à l'international
25–28	Checklist du développement à l'international
29	Ressources recommandées

Pourquoi se développer à l'international ?

Le développement à l'international est un processus complexe, alors pourquoi y investir des ressources précieuses ?

En décidant de s'installer sur de nouveaux marchés et dans d'autres pays, votre entreprise va découvrir que cela présente de nombreux avantages.



Pourquoi se développer à l'international ?

Présence renforcée de la marque • Reconnaissance et crédibilité internationale • Développement de la clientèle • Meilleure pénétration des marchés	Accès à des talents internationaux • Réduction du déficit de compétences • Disponibilité accrue pour la clientèle internationale • Service client multilingue	Chiffre d'affaires potentiel en hausse • Augmentation des ventes • Diversification des sources de revenu
Économies • Recrutement dans des pays où les charges sont inférieures • Régimes fiscaux plus avantageux • Matériaux à un prix du marché inférieur	Avantage concurrentiel • Sortie d'un marché local saturé • Implantation de votre marque sur un nouveau marché avant vos concurrents	Opportunités de diversification • Filet de sécurité en cas de ralentissement de votre marché local • Revenus plus fiables
Nouvelle clientèle • Extension de la clientèle pour les produits ou les services courants • Opportunités de proposer un produit ou un service nouveau	Nouveaux investisseurs à l'international • Accès à des investisseurs et des opportunités de financement à l'international (non disponibles localement)	Opportunités de partenariat local • Partenariat local fiable • Crédibilité renforcée sur le nouveau marché

Si vous réfléchissez à élaborer une stratégie de développement, ne tardez plus. Les progrès de la technologie facilitent considérablement le développement à l'international, tout particulièrement dans les domaines des RH, de la gestion de la paie et des communications.

Cela ne veut pas dire pour autant qu'il n'y a aucune difficulté à prévoir. Avant de vous lancer, certains points doivent être étudiés.

Considérations sur le développement à l'international

En sortant de ses frontières pour s'installer dans d'autres pays, constituer une équipe à l'international et travailler dans le monde entier sans risque, votre entreprise va devoir relever plusieurs défis.

Voici un aperçu des principales considérations que les entreprises doivent intégrer dans l'élaboration de leur stratégie de développement à l'international.



Considérations sur le développement à l'international

En sortant de ses frontières pour s’installer dans d’autres pays, constituer une équipe à l’international et travailler dans le monde entier sans risque, votre entreprise va devoir relever plusieurs défis.

Voici un aperçu des principales considérations que les entreprises doivent intégrer dans l’élaboration de leur stratégie de développement à l’international.

Respect des directives et structures fiscales locales • Compréhension des lois du travail et de la fiscalité locales • Prévention de la requalification et des problèmes de conformité similaires	Recrutement et fidélisation de talents à l’international • Offre de packages d’avantages concurrentiels aux employés • Maintien d’une culture d’entreprise harmonieuse et saine dans tous les pays
Risques liés à un nouveau marché • Entrée sur un marché à risques • Perte de l’investissement initial	Différences culturelles • Barrière de la langue • Apprentissage des processus professionnels et de la culture dans un nouveau pays • Défis liés à la communication
Stratégie marketing locale • Difficultés liées à un public différent • Caractéristiques démographiques de chaque public, étape du parcours client ou familiarité avec le produit/service	Conversion de devises et ajustement des prix • Ajustement du prix des produits ou des services en fonction de ce qui se fait généralement dans l’autre pays • Défis liés à la conversion de devises

Processus de développement à l'international

S'installer sur de nouveaux marchés nécessite de réfléchir soigneusement au déroulement du processus. Cette section vous aidera à mener à bien vos plans en matière de développement.



1 Faites une étude de marché poussée

Avant toute décision déterminante pour votre stratégie de développement à l'international, la première étape essentielle consiste à étudier à fond le marché ciblé. C'est là que vous allez identifier ce qui peut vous apporter le plus de revenus.

En apprenant à connaître un nouveau marché, vous saurez quelle approche marketing adopter et quel modèle de recrutement vous conviendra le mieux.

Étudiez tout de suite les lois du travail et la réglementation fiscale locales pour savoir comment le marché ciblé régit le statut des employés, connaître les éventuelles obligations en matière de contrat de travail et découvrir les avantages sociaux réglementaires.

Il est essentiel que vous maîtrisiez ces aspects du processus de recrutement avant d'investir du temps ou de l'argent sur un marché donné, et de découvrir que vous ne pourrez pas vous conformer à toutes les réglementations.

Certains scénarios de développement impliquent d'engager des salariés à plein temps, alors que dans d'autres situations, vous aurez plutôt intérêt à faire travailler des indépendants. Apprenez à identifier le type de collaborateur qu'il vous faut.

2 Préparez une stratégie d'entrée et de sortie

Définissez vos objectifs stratégiques et financiers, et évaluez les ressources disponibles avant de choisir l'option de développement la plus adaptée :

- Fusion
- Acquisition
- Exportation

- Franchise
- Ouverture de filiales

Pour prendre la bonne décision, vous devez vous familiariser avec les obligations de conformité et la réglementation fiscale locales. Cela vous permettra de disposer de l'expertise financière et juridique nécessaire pour gérer les contrats de travail, les avantages sociaux, les documents fiscaux et toutes les autres obligations locales lorsque vous créerez une entité sur place.

Il est également essentiel de préparer une stratégie de sortie, car quitter un marché peut être aussi compliqué que de s'y installer. Dans certains pays, il peut vous falloir jusqu'à quatre mois pour rassembler les documents nécessaires avant de pouvoir ouvrir une entité, et vous devrez prévoir autant de temps pour la fermer. Là, nous ne parlons même pas encore de vos responsabilités envers vos collaborateurs.

3 Définissez votre budget en étudiant vos options de financement

Votre développement à l'international va vous coûter beaucoup d'argent. Avant même d'aborder les premières étapes du processus, vous devez trouver le financement nécessaire.

Si vous travaillez avec des investisseurs, présentez-leur une stratégie solide et étayée par des données et des études. Vous disposerez ainsi d'un dossier convaincant qui les décidera à soutenir votre entrée sur un nouveau marché.

Si vous n'avez pas l'appui d'investisseurs, vous devez chercher d'autres sources de financement, par exemple une campagne de financement participatif ou un emprunt, et élaborer votre budget sur cette base. Une recherche poussée vous aidera à savoir à quel moment vous pouvez espérer un retour sur votre investissement initial et à planifier les étapes de votre développement en conséquence.

4 Trouvez les bons partenaires sur place

Que vous ayez besoin de partenaires stratégiques sur place pour pouvoir développer votre activité ou que vous vouliez vous associer à des organisations pour offrir des avantages compétitifs à vos collaborateurs, vous aurez moins de difficultés à surmonter les obstacles liés à votre développement en trouvant les bons alliés sur place.

En sous-traitant à des sociétés locales de confiance des tâches comme la gestion de la paie ou les RH, vous pourrez commencer à opérer sur de nouveaux marchés aussi vite que possible. Les experts locaux ont une connaissance du marché qui vous sera utile et vous épargnera bien du temps et des efforts, notamment lorsque vous devrez obtenir les permis et rassembler les documents requis, rédiger les contrats et intégrer vos nouveaux collaborateurs.

5 Concentrez-vous sur la gestion et le recrutement de talents

Les entreprises qui se développent le plus vite ne négligent pas la gestion des talents, tout particulièrement lorsqu'elles investissent de nouveaux marchés. Vous aurez besoin de professionnels expérimentés sur place, des personnes capables de prendre des décisions d'elles-mêmes avec le minimum d'accompagnement, que vous n'aurez pas à former et qui connaissent déjà les bonnes pratiques en matière de développement d'entreprise.

La planification des talents revêt deux caractéristiques essentielles : il s'agit de définir les postes vitaux et d'identifier les collaborateurs que vous ne pouvez pas vous permettre de perdre. Pour mener ces tâches à bien et atteindre les objectifs fondamentaux ci-après, les entreprises doivent prendre en compte la gestion des talents dans le processus de planification des compétences.

- Aligner votre stratégie concernant les talents et le programme de développement de l'entreprise
- Élaborer les processus de planification des compétences
- Impliquer les cadres dirigeants et les RH
- Faire participer les collaborateurs

Attirez des talents à l'international avec des avantages sociaux irrésistibles ! Nous avons noué des partenariats dans le monde entier pour offrir à toutes les entreprises qui nous font confiance des offres et des avantages exclusifs.

6 Ajustez votre stratégie marketing

Alignez le message porté par votre marque sur la stratégie marketing locale :

- Pointez les difficultés qui émergent
- Identifiez les besoins en produits ou services

Alignez-vous sur la culture du pays

Ce faisant, votre entreprise évolue également. Vous opérez maintenant sur un marché international, ce qui signifie que le fonctionnement de votre entreprise s'est complexifié. Vous travaillez avec différents fournisseurs et vous embauchez des collaborateurs dans plusieurs pays, qui servent tous vos clients dans des lieux distincts.

Comme il est possible que vos valeurs aient évolué au fil de votre croissance, vous devez repenser vos slogans, vos propositions de valeur uniques et vos principes fondamentaux, entre autres aspects de votre identité de marque, avant de commencer à adapter votre approche marketing à votre nouvelle audience.

7 Choisissez la meilleure option pour le recrutement à l'international

- Lorsqu'elles se développent à l'international, les entreprises peuvent choisir entre plusieurs options de recrutement :
- Muter leurs employés actuels
- Embaucher des indépendants
- Ouvrir des entités locales qui gèreront le recrutement
- Utiliser les services d'un Employer of Record (EOR)

Il n'existe pas de solution universelle. Tout va dépendre de vos objectifs, de vos ressources et du marché lui-même.

Par exemple, si vous estimez que les risques sont plus importants sur un marché donné, vous ne commencerez probablement pas par ouvrir une entité dans le pays concerné et vous aurez tout intérêt à tâter d'abord le terrain en embauchant des indépendants. Si vous avez besoin d'une équipe plus stable pour convaincre des investisseurs de vous suivre, vous pouvez limiter les risques en faisant intervenir un Employer of Record (EOR) ou en mutant des employés.

Si votre objectif est de vous développer et de recruter rapidement, de saisir une opportunité inattendue ou de ne pas laisser passer un candidat intéressant vivant dans un autre pays, les services d'un EOR peuvent être la solution. En revanche, si vous voulez ouvrir vos propres entités sur chaque marché et que vous disposez des ressources à investir, vous pouvez prendre votre temps avant d'ouvrir d'une filiale.

Si vous embauchez des indépendants, le risque de requalification se pose. Notre nouveau produit, Deel Shield, est la solution la plus protectrice en ce qui concerne la conformité d'un indépendant. Elle vous permet d'embaucher à l'international sans courir de risques de requalification ni engager votre responsabilité.

Ouvrir une entité ou recruter par l'intermédiaire d'un EOR ?



1 Ouvrir une entité dans le pays hôte

Une filiale étrangère est une entité juridique appartenant totalement ou partiellement à une entreprise implantée dans un autre pays. On parle aussi de société fille.

Même si une société mère peut posséder sa société fille à 100 %, ces deux compagnies ne constituent pas une entité unique. La filiale étrangère reste pourtant un actif de la société mère et apparaît à ce titre dans son bilan annuel.

Pour ce qui concerne la fiscalité et la responsabilité, la filiale est une entité juridique distincte de la société mère.

Lorsque vous ouvrez une filiale dans un autre pays, vous devez obtenir tous les permis nécessaires pour y mener vos activités. Vous devrez également y posséder une adresse, ouvrir un compte bancaire et avoir un statut fiscal. Ce processus peut demander du temps et impliquer des formalités administratives conséquentes, mais dès que vous l'aurez mené à bien, vous pourrez bénéficier de différents allègements fiscaux, au même titre que les entreprises locales.

Les avantages d'une entité

- **Accès direct à un nouveau marché** : en ouvrant une filiale, votre entreprise a une chance de faire découvrir ses produits et ses services sur de nouveaux marchés lucratifs tout en disposant d'une présence directe sur place. Vous pourrez aussi employer des collaborateurs à plein temps à l'étranger sans recourir à un intermédiaire.
- **Alignement de la culture d'entreprise** : votre entreprise peut choisir le conseil d'administration et les employés qui vont gérer l'entité sur place, ce qui facilitera son intégration dans la culture et les valeurs de l'entreprise existante.
- **Contrôle sur les activités de la nouvelle entreprise** : établir une filiale à l'étranger vous permet de contrôler le processus de prise de décisions et la stratégie d'entreprise de l'entité.
- **Diversification de la charge de travail** : les filiales aident à gérer le développement exponentiel des activités d'une entreprise en croissance, puisque les charges de travail peuvent être réparties en petits groupes et déléguées.

- **Crédibilité renforcée sur le nouveau marché** : les entreprises qui lancent des filiales dans un pays donné ont plus de chances d'être prises au sérieux par les sociétés et les autorités locales.
- **Meilleures opportunités de partenariat** : il est plus probable que les entreprises locales travaillent avec une entité étrangère ayant un statut officiel, avec des ressources juridiques et financières dans le pays où celle-ci mène des activités.
- **Revente possible si les choses ne tournent pas comme prévu** si une entité ne répond pas aux critères de la société mère, celle-ci peut la vendre et récupérer son investissement.
- **Opportunités d'investissement direct étranger (IDE)** : en investissant dans un autre pays, une entreprise apporte des connaissances et des compétences techniques intéressantes et susceptibles d'attirer les investissements étrangers.

Les inconvénients d'une entité

- **Lenteur du processus** : les tâches de préparation et de planification qu'implique la simple création d'une entité peuvent durer des mois, parfois plus. Chiffrer le coût de l'acquisition et de l'exploitation d'une entité sur un tout nouveau marché exige beaucoup de recherches et un investissement non négligeable. Vous ne serez pas en mesure d'agir ni d'embaucher rapidement, ce qui peut vous faire passer à côté de candidats intéressants.
- **Investissement initial conséquent** : même si le retour justifie généralement l'effort, les entreprises ne peuvent pas toutes se permettre d'investir des ressources financières. C'est particulièrement vrai si vous envisagez de vous installer sur plusieurs nouveaux marchés ou d'embaucher dans différents pays étrangers.
- **Différentes culturelles et difficultés d'organisation** : pour les entités à l'étranger, les entreprises ont souvent recours à des employés locaux, ce qui peut en compliquer la gestion (plannings et jours fériés différents). Ces problèmes se résolvent facilement avec une planification et une mise en œuvre préalables.
- **Investissement initial conséquent** : même si le retour justifie généralement l'effort, les entreprises ne peuvent pas toutes se permettre d'investir des ressources financières. C'est particulièrement vrai si vous envisagez de vous installer sur plusieurs nouveaux marchés ou d'embaucher dans différents pays étrangers.

- **Différentes culturelles et difficultés d'organisation** : pour les entités à l'étranger, les entreprises ont souvent recours à des employés locaux, ce qui peut en compliquer la gestion (plannings et jours fériés différents). Ces problèmes se résolvent facilement avec une planification et une mise en œuvre préalables.
- **Lourdeurs administratives** : la prise de décisions au niveau de l'entreprise peut devenir contraignante, car elle implique d'intervenir à différents niveaux des sociétés mère et fille. Il peut arriver que la législation fiscale et d'autres réglementations internationales qui s'appliquent entrent en conflit parce que ces sociétés se trouvent dans des pays différents. Dans ce cas, il sera nécessaire d'engager une équipe de juristes pour résoudre les problèmes.
- **Difficulté à trouver le bon talent** : une solution au problème des effectifs peut être de sous-traiter le recrutement et de laisser des professionnels qui connaissent bien les lois et les usages du pays hôte sélectionner les meilleurs candidats.

Deel peut désormais aider les membres de votre équipe à obtenir leur visa de travail. Élargissez vos opportunités d'embauche en donnant à vos collaborateurs la possibilité de travailler dans 21 pays (et bientôt plus).

Nous gérons en interne le processus d'obtention des visas pour libérer votre équipe RH des lourdeurs administratives.

2 Embaucher par l'intermédiaire d'un EOR

Une entreprise qui embauche par l'intermédiaire d'un EOR n'a pas besoin d'ouvrir une entité juridique sur le nouveau marché visé, puisqu'elle confie son développement à cet EOR. Un Employer of Record (EOR) est une entreprise qui embauche et paie une ou plusieurs personnes afin qu'elles travaillent pour une autre société. Un EOR permet à une entreprise d'employer officiellement des personnes vivant dans un autre pays, sans devoir y implanter de bureaux.

Les EOR vous permettent d'embaucher rapidement des employés partout dans le monde sans avoir à créer d'entités locales, gérer l'obtention des visas et l'expatriation des collaborateurs, ou encore vous préoccuper de la conformité à la législation fiscale et aux lois du travail locales.

Un EOR assure les services suivants :

- Il agit en tant qu'employeur officiel de vos collaborateurs à l'étranger
- Il rédige des contrats conformes aux réglementations locales
- Il effectue les recherches d'antécédents sur les nouveaux employés
- Il gère et déclare les cotisations sociales sur les salaires
- Il gère la paie et effectue les paiements, administre les avantages, notamment sociaux, des collaborateurs à l'international
- Il gère l'onboarding des nouveaux embauchés
- Il gère les fins de contrat de travail

Les inconvénients de l'embauche par l'intermédiaire d'un EOR

- **Moins de contrôle** : en confiant votre recrutement à une autre société, vous aurez peut-être l'impression d'être dépossédé du processus d'onboarding. Même si l'EOR a ses propres spécialistes RH ayant la formation nécessaire pour préparer votre candidat, certains dirigeants d'entreprise préfèrent accueillir eux-mêmes chaque collaborateur potentiel.

Conseil : afin de conserver le contrôle, définissez au préalable les conditions de votre collaboration, fournissez des instructions claires à l'EOR et tenez-vous régulièrement au courant de ce qui se passe dans l'équipe.

- **Évolution de la culture d'entreprise** : la façon dont l'EOR traite vos employés peut retentir sur l'engagement et la satisfaction de l'équipe. Le recours à un EOR peut affecter globalement votre culture d'entreprise et créer des points de friction dans votre workflow quotidien.

Conseil : envoyez régulièrement des enquêtes (anonymes) à vos collaborateurs pour mesurer leur niveau de satisfaction et les inciter à donner fréquemment et honnêtement leur avis.

- **Méconnaissance de la structure** : il est possible que vos candidats ne connaissent pas le système d'embauche via un EOR. Cette méconnaissance peut dissuader certaines personnes de candidater. **Conseil** : assurez-vous que vos responsables de l'acquisition de talents et du recrutement connaissent suffisamment bien le mode de fonctionnement des EOR pour pouvoir dissiper les inquiétudes des candidats pendant leurs entretiens. Vous pouvez par exemple créer des ressources (courtes vidéos ou documents à lire) qui feront découvrir le concept d'EOR aux candidats.

Utiliser un EOR dans le cadre d'un développement à l'international





Lorsque vous adoptez le télétravail, que vous fournissez à vos collaborateurs les bons outils et que vous leur indiquez clairement ce qu'ils doivent faire, vous obtenez plus de résultats et plus de qualité en un temps [plus] court.

Carl Hartmann

Co-fondateur

LYRE'S

Recourir à un EOR dans le cadre d'un développement à l'international

Lyre's propose l'une des plus vastes gammes de boissons non alcoolisées rendant hommage aux saveurs des spiritueux classiques. Cette jeune société de tout juste trois ans s'est déjà implantée dans 65 pays.

Pour Lyre's, la plus grande difficulté a été de trouver les bonnes compétences dans la plupart des principaux marchés.

“C'est sûr qu'il y a un manque de talents un peu partout, mais dès que vous vous tournez vers l'international, le problème disparaît et vous pouvez trouver des collaborateurs vraiment formidables”, explique Carl Hartmann, co-fondateur de la société.

Mais avant de pouvoir développer ses équipes à l'international, Lyre's a dû se constituer une base solide pouvant assurer la distribution de ses produits. La direction de l'entreprise a compris qu'elle avait besoin d'entités dans chaque pays pour intégrer de nouveaux membres d'équipe clés, mais un tel choix aurait demandé trop de temps et d'argent.

Heureusement, en ayant choisi Deel comme Employer of Record, Lyre's peut maintenant recruter à l'international sans avoir à ouvrir d'entités dans d'autres pays. Elle peut aussi embaucher en toute conformité et sérénité, et permettre aux membres de ses équipes de travailler dans le pays de leur choix.

C'est ainsi que Vladimir Kostadinov, qui vit en Bulgarie, a pu rapidement et simplement être embauché en tant que Global Project Manager.

Dans un cas comme celui de Vladimir Kostadinov, être partenaire de Deel a évité à Lyre's de devoir créer une entité en Bulgarie et son nouveau Global Project Manager peut travailler entièrement en remote et rester avec ses enfants.

Lyre's espère reproduire l'expérience dans 30 à 40 autres pays d'ici la fin 2022. Avec plus de 100 postes à pourvoir, l'entreprise est assurée de pouvoir trouver les meilleurs talents dans le monde entier, grâce à Deel.



Dans ma carrière, l'un de mes plus gros problèmes n'a pas été de trouver le candidat parfait, mais de découvrir [qu'il vit] dans un pays où l'entreprise n'a pas d'entité et de voir que cela prenait parfois plus de 6 mois pour régler les choses... et de finalement constater qu'à ce moment-là, cette perle rare n'était plus disponible. **C'est pour ne plus vivre cela que nous avons choisi Deel.**

Carl Hartmann

Co-fondateur
LYRE'S

Checklist du développement à l'international

Avec cette liste récapitulative pour le développement à l'international, nous vous avons préparé une aide supplémentaire pour planifier et mettre en œuvre votre stratégie. Vous trouverez ci-après des considérations importantes à étudier avant et pendant votre installation sur un nouveau marché, réparties en quatre catégories essentielles.



Checklist du développement à l'international

1

Stratégie et objectifs

- ☐ Définissez l'objectif principal de votre entreprise pour son développement dans d'autres pays.
 - ☐ Identifiez les pays dans lesquels vous prévoyez de vous installer.
 - ☐ Choisissez votre stratégie développement en fonction de la maturité du marché et de votre budget.
 - ☐ Définissez les coûts et les délais d'exécution de la stratégie de développement.
 - ☐ Élaborez votre stratégie de sortie.
 - ☐ Assurez-vous que la direction/les investisseurs/les membres du conseil sont en phase avec la stratégie de développement définie.
-

2

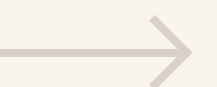
Marché

- ☐ Déterminez l'ajustement du prix du produit ou du service
 - ☐ Adaptez le message porté par la marque en fonction des nouvelles audiences.
 - ☐ Définissez la stratégie marketing.
 - ☐ Identifiez les nouveaux besoins en produits ou services.
 - ☐ Élaborez une stratégie pour surmonter l'éventuelle barrière de la langue.
 - ☐ Définissez les objectifs que vous espérez atteindre sur le nouveau marché.
-

3

Recrutement et embauche

- ☐ Définissez les rôles et les responsabilités des membres de l'équipe.
- ☐ Précisez les obligations des nouveaux embauchés.



- ☐ Choisissez si vous voulez recruter des collaborateurs sur place, muter des employés déjà présents ou embaucher des experts locaux ailleurs.
 - ☐ Sachez combien de salariés à plein temps et d'indépendant vous faut.
 - ☐ Familiarisez-vous avec les avantages sociaux et créez des packages concurrentiels.
 - ☐ Créez les packages d'avantages sociaux pour les postes et les scénarios prévus.
 - ☐ Planifiez votre stratégie de recrutement à l'international : embauchez des recruteurs internes ou devenez partenaire avec une agence locale/internationale.
 - ☐ Définissez le calendrier d'entretiens, de tests, d'embauche et d'onboarding des candidats ayant le bon profil.
-

4

Conformité locale

- ☐ Évaluez les compétences internes en matière de conformité.
 - ☐ Constituez une équipe juridique/en charge de la conformité interne ou sous-traitez ces responsabilités.
 - ☐ Identifiez les obstacles potentiels à la conformité sur le nouveau marché et trouvez comment les surmonter.
 - ☐ Étudiez les contrats de travail et rédigez une stratégie de requalification.
 - ☐ Choisissez une stratégie de gestion de la paie et assurez la conformité au calendrier fiscal local.
 - ☐ Sachez quels avantages sociaux la loi vous impose d'accorder à vos employés et choisissez comment les en faire profiter.
-

5

Culture d'entreprise et gestion du personnel

- ☐ Élaborez une stratégie internationale d'engagement des employés.



- ☐ Mettez en place des options de formation supplémentaires (cours de langue, découverte de culture et formation sur la communication)
- ☐ Étudiez les outils qui peuvent aider votre équipe en remote à rester en contact.
- ☐ Identifiez tous les outils et ressources offerts aux employés.
- ☐ Créez un processus d'analyse des performances.
- ☐ Élaborez une stratégie pour gérer le mécontentement des collaborateurs.
- ☐ Créez un manuel pour accélérer l'onboarding des employés et fournir à l'équipe entière des informations importantes.
- ☐ Rédigez le règlement interne de votre entreprise et fournissez-le à vos collaborateurs à l'international.

Ressources recommandées

-
- ☑ Comparez les services d'[EOR avec ce modèle d'appel d'offres](#) pour un EOR
 - ☑ Lisez notre [guide complet sur le recrutement à l'international](#)
 - ☑ Découvrez comment [intégrer un employé ayant des horaires de travail décalés](#)
 - ☑ Consultez le [Global Hiring Toolkit](#) de Deel pour trouver des informations sur les salaires, utiliser l'Employee Cost Calculator, etc.
 - ☑ Demandez une [démonstration](#) pour découvrir les services d'EOR et la solution Global Payroll de Deel en action