

---

# Recruter aux US

A large, semi-transparent watermark logo for DSML Executive Search. It features the letters 'DSML' in a bold, serif font on the left, and 'EXECUTIVE SEARCH' in a smaller, sans-serif font on the right, separated by a vertical line.

MYRIAM LE CANNELLIER  
AURELIA CHAUDAGNE

DSML | EXECUTIVE SEARCH

# Les bonnes pratiques lors d'une implantation

**ANTICIPER – PLANIFIER – BUDGETER!**

- Rencontrer des entrepreneurs qui ont déjà de l'expérience (réussite et échecs) aux US
- Faire une étude de marché
- Venir aux US rencontrer vos clients (ou prospects) et s'immerger dans la culture
- Avoir un budget suffisant et le multiplier par 2 ou 3 !

# Les bonnes pratiques lors d'une implantation

- Être prêt à investir vite en marketing, même pour un produit très technique

*Le piège: Ne pas avoir un site web spécifique pour les US et penser que cette icone sur le site français fera l'affaire*



- Accepter qu'il faudra adapter votre produit / service aux spécificités locales

*Le piège: négliger le service client local, primordial dans la culture américaine*

- Bien réfléchir au lieu d'implantation: clients/prospects, accessibilité/décalage horaire avec la France, ressources industrielles... mais aussi marché de l'emploi dans votre secteur principal de recrutement.

# Les concepts clés du recrutement US

- **Un marché de candidats**
  - un taux de chômage très bas
  - des stratégies de carrière différentes
  - une plus grande flexibilité de l'emploi – attention au turnover
- **Pas d'équivalent au Code du Travail mais cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de règles**
  - L'importance des contrats
  - La notion d' « employment at will »
  - Préavis, période d'essai ... tout cela est très différent
- **L'importance des « benefits » (assurance santé, plan retraite, etc) : leur absence peut faire échouer une embauche**

**Ne pas hésiter à se faire aider pour naviguer ce marché de l'emploi très différent de la France!**

# Les bonnes pratiques pour recruter

---

- Expatrier un des dirigeants pour 1-3 ans
- Bien définir ses besoins en recrutement selon son stade de développement
- Mixer du talent local et quelques expatriés

*Le piège: envoyer un VIE pour développer les US seul, ou recruter un local sans lui apporter de support*

# La description de poste

---

- Clarifier par écrit mission, objectifs, description de poste à l'embauche

*Le piège: Venir avec ses repères français en matière de formation, de titres et avoir des définitions de poste « françaises » non adaptées à la réalité du terrain*

- Définir des critères de mesure du succès à court, moyen et long terme
- Mettre en avant la culture et les valeurs d'entreprise (marque employeur)

*Le piège: Penser qu'un très bon produit ou une très bonne technologie suffiront à attirer le talent nécessaire*

# La rémunération

- Déterminer un salaire attractif selon le marché en prenant en compte la localisation
- Bien définir les primes et intéressements dès le début
- Mettre en place des « benefits » (assurance santé, plan retraite, etc) : le marché dicte les pratiques
- Penser à la flexibilité horaire, work at home, etc, qui peuvent être de bons leviers de négociations dans un marché tendu

*Le piège: Ne pas se renseigner suffisamment sur les salaires, et leurs variations en fonction du secteur, de la région et des qualifications recherchées ... ou ignorer les conseils*

# Le processus de recrutement

- Le prise de décision et le recrutement doivent être assez rapides pour ne pas risquer de perdre un bon candidat

*Le piège: ne pas avoir bien défini l'équipe de recrutement en amont et rajouter des étapes de validation supplémentaires en cours de route*

- Un certain nombre de questions n'ont pas le droit d'être posées aux candidats (risques juridiques importants)
- Il est coutume de rembourser les frais de déplacement des candidats
- Un candidat intéressé négociera probablement jusqu'au dernier moment
- Il est important de travailler avec des spécialistes pour les contrats (avocats, fiscalistes...)

# Sélectionner les bonnes ressources

---

- Privilégier des candidats américains qui ont été exposés à l'Europe ou ont voyagé

*Le piège: Recruter des candidats uniquement pour leurs connaissances d'un marché/ d'une industrie donnée et négliger d'autres critères importants*

- Bien se préparer avant de faire passer un entretien de recrutement

*Le piège: Se laisser séduire trop vite par la capacité des Américains à bien se vendre... puis tomber dans l'excès inverse et penser que tous les Américains se survendent*

# Manager ses équipes aux US

- Trouver le bon équilibre entre hands-off et micro-management

*Le piège: Sous estimer les différences culturelles en matière de communication et de management*

- Prendre en compte le besoin de « work-life balance »

*Le piège: Avoir des préjugés sur le rythme de travail des américains (24/7, 2 semaines de vacances...)*

- Impliquer ses employés au quotidien (team building, implantation dans la communauté, moments de convivialité...)

- Rémunérer les succès des employés & bien récompenser la réussite commerciale

- Continuer de travailler sa marque employeur – important dans un marché fluide où le chômage est faible

# Des questions?

**Myriam Le Cannellier**

Co-fondatrice et Directrice DSML Executive Search

[mlc@dsmlexecutivesearch.com](mailto:mlc@dsmlexecutivesearch.com) / (1) 312 235 2653

**Aurelia Chaudagne**

Consultant DSML Executive Search

[ac@dsmlexecutivesearch.com](mailto:ac@dsmlexecutivesearch.com) / 06 22 93 66 60

# Annexes

---

- Questions interdites dans le cadre d'un recrutement.

# Questions illégales

Exemples de questions à ne pas poser car elles présentent un risque important et pourraient entraîner des poursuites de la part des candidats pour discrimination:

- Toute question en rapport avec l'ethnicité, l'origine, le lieu de naissance, la religion, l'âge, la citoyenneté, le statut marital, les enfants, la sexualité, un éventuel handicap, la grossesse et le salaire.
- Certains états et villes\* interdisent de demander à un candidat quel est son salaire, son bonus et benefits.

\* as of July 2019: Alabama, California, Colorado (starting in 2021), Connecticut, Delaware, Atlanta (Georgia), (effective February 2019), Hawaii, Illinois, Louisville (Kentucky), New Orleans (Louisiana), Maine, Maryland, Massachusetts, Jackson (Mississippi), Kansas City (Missouri), New Jersey, New York, North Carolina, Cincinnati (Ohio), Oregon, Pennsylvania, Puerto Rico, Richland County (South Carolina), Salt Lake City (Utah), Vermont, Washington).

# Exemples de questions à éviter

- Are you a U.S. citizen? Where are you from? Where were you born? Where did you grow up?
- Where do you live?
- When did you graduate from high school?
- There is a large disparity between your age and that of the position's coworkers. Is this a problem for you?
- How long do you plan to work until you retire?
- What arrangements are you able to make for childcare while you work? How old are your children?
- What does your wife do for a living?
- Will you need personal time off for particular religious holidays? What religious holidays do you celebrate?
- Are you comfortable working for a female boss?
- Have you experienced any serious illnesses in the past year?
- Do you own or rent your home?
- Are you pregnant? (even if the candidate shows obvious signs of pregnancy)
- Avoid all questions about non-professional organizations (local country club, sorority...) that could be seen as a proxy question about race, age, sex, etc.
- What is your current salary/ what were you paid prior to your current position / at XXX two years ago?
- What benefits do you currently have/ did you have in the past?