

2022

Rapport Remote Tech Talent

Trouver et attirer un nouveau vivier de talents à distance hautement qualifiés dans le domaine des nouvelles technologies





Table des matières

Introduction	04
Section 1 : l'état actuel du recrutement des talents dans le domaine des nouvelles technologies.	06
Section 2 : où trouver des viviers inexploités de talents dans la tech ?	09
Quels profils tech dans les pôles de talents les plus connus pour l'embauche à distance	12
Section 3 : surmonter les obstacles à l'embauche internationale	29
Défis juridiques lors de l'embauche internationale	30
Obstacles à l'embauche internationale liés à la culture du travail	31
Section 4 : les processus requis pour constituer une équipe internationale performante	33
Opter pour un mode de travail asynchrone	38
Amélioration de la communication	39
Gestion des barrières linguistiques	39
Gestion du décalage horaire	39
Bâtir une culture d'équipe	39
Embaucher des effectifs dans le monde entier de manière légale et conforme	40
Proposer des salaires et des avantages sociaux concurrentiels	40
Section 5 : former une équipe composée des meilleurs talents internationaux de la tech	43
À propos de cette enquête	45



Les responsables d'embauche dans le domaine des nouvelles technologies cherchent-ils au bon endroit ?

Les entreprises et leurs recruteurs font face à une rude concurrence pour embaucher des travailleurs du savoir. Toutefois, ils passent peut-être à côté de milliers de candidats hautement qualifiés provenant de viviers de talents non exploités. Pour prendre une longueur d'avance, les entreprises ambitieuses et les responsables du recrutement doivent s'ouvrir à de nouveaux marchés et s'affranchir des pôles technologiques saturés, comme la Silicon Valley, Berlin et Londres.

Cela est prouvé par la nouvelle enquête de Remote, qui a réalisé un état des lieux du marché de l'embauche mondial dans le domaine des nouvelles technologies. L'enquête de Remote a porté sur 1 485 cadres et responsables des ressources humaines des États-Unis, du Royaume-Uni, d'Allemagne, de France, des Pays-Bas et de Suède. Tous sont actuellement engagés dans le recrutement de talents dans le domaine des nouvelles technologies.

Nous avons interrogé ces cadres et responsables du recrutement sur leurs opinions et positions à l'égard des pôles technologiques émergents, y compris les obstacles qu'ils rencontrent lors de l'intégration de talents provenant de différentes régions du monde.

Nous avons voulu révéler quels sont les obstacles et les idées reçues sur le recrutement à distance qui peuvent empêcher les entreprises de recruter les talents technologiques dont elles ont besoin dans un marché tendu.

La bonne nouvelle est qu'il existe de nombreux pôles informatiques émergents à la portée des start-up et des entreprises de toute taille.

Mais comment faire pour attirer et fidéliser ces talents ? Selon l'analyse de Remote, la clé pour accéder aux viviers de talents mondiaux et obtenir un avantage concurrentiel réside dans la mise en place d'un programme de rémunération et d'avantages sociaux solide et adapté au contexte local, couplé à une stratégie d'embauche à distance.

Le rapport Remote Tech Talent 2022 vise à aider les responsables du recrutement et les décideurs mondiaux qui s'efforcent de trouver et de recruter les meilleurs spécialistes du savoir à répondre à leurs besoins et à rester compétitifs. Les résultats de cette enquête, combinés à l'expertise interne de Remote en matière de recrutement à l'international, sont distillés ici sous forme de conseils pratiques et de tactiques à l'intention des employeurs qui souhaitent recruter et fidéliser les meilleurs talents du monde dans le domaine des nouvelles technologies.

Regardons cela de plus près.





Rapport Remote Tech Talent 2022

La demande de travailleurs du savoir, c'est-à-dire des personnes travaillant dans des domaines tels que la programmation, la conception et le développement de produits, s'est accélérée au cours des dernières années. Tous les indicateurs laissent penser que cette tendance va se poursuivre, malgré des marchés de l'emploi incertains. L'inflation record et l'instabilité économique mondiale rendent la situation difficile, tant pour les responsables du recrutement que pour les personnes à la recherche d'un emploi.

Les entreprises déjà confrontées à un manque d'accès aux talents locaux (ou même aux talents nationaux) ont encore plus de mal à agrandir leur équipe et à intégrer rapidement de nouveaux employés. Si l'on ajoute à cela la pression exercée sur les entreprises pour réduire leurs coûts de recrutement et leurs dépenses, il n'y a rien d'étonnant à ce que les responsables des ressources humaines se sentent démunis. Cependant, cette frustration est peut-être infondée.

Le récent rapport de Gartner® Inc, [Emerging IT Talent Hubs in 2022](#) (Viviers émergents des talents de l'informatique en 2022), donne un aperçu des « principaux viviers existants et émergents des talents de l'informatique ». Menée dans 120 villes de 28 pays, cette enquête a analysé quinze postes liés à l'informatique pris en compte sur la plateforme et dans les sources externes du TalentNeuron Plan (TNP), le programme de Gartner. Ces postes représentent un profil de talent basé sur des critères tels que les fonctions, les compétences, les certifications, etc. Par exemple, le poste d'ingénieur IA/Machine Learning est une combinaison des fonctions liées à l'informatique et aux mathématiques (fonction), ainsi que du MachineLearning et de l'ingénierie sur l'intelligence (compétences).

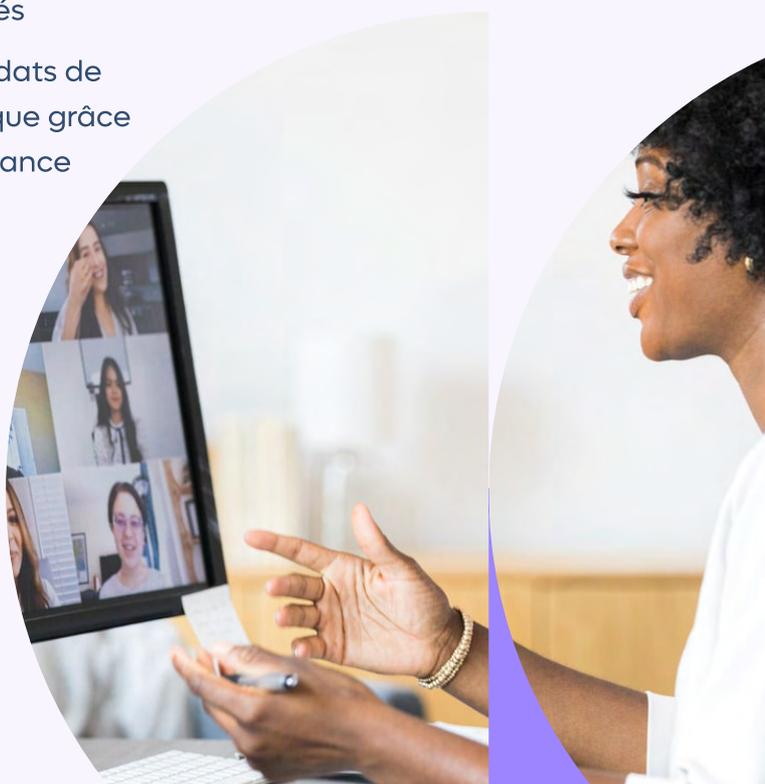
Savoir où chercher n'est que la première étape. La mise en place de processus permettant d'attirer, d'embaucher, de rémunérer et de gérer les talents de l'informatique à distance, où qu'ils se trouvent dans le monde, est un défi d'une tout autre ampleur.

Les fondateurs de Remote, Marcelo et Job, sont d'éminents défenseurs du télétravail. Tous les employés de Remote travaillent actuellement dans des dizaines de pays à travers le monde, ce qui nous aide à améliorer constamment nos pratiques de recrutement à distance.

C'est là qu'intervient l'enquête de Remote sur les talents dans le domaine des nouvelles technologies. Nous voulons donner aux responsables RH, aux fondateurs et aux décideurs les conseils pratiques et les outils dont ils ont besoin pour recruter et fidéliser les meilleurs talents. Lisez ce qui suit pour découvrir les conclusions de notre enquête et tirer des enseignements de notre expérience directe en matière de création réussie [d'une culture d'entreprise autour du travail entièrement à distance.](#)

À la fin de ce guide, vous saurez comment tirer parti des avantages suivants :

- De fortes réductions des coûts fixes des effectifs
- Une grande efficacité grâce à des équipes asynchrones réparties dans le monde entier et travaillant 24 heures sur 24
- Des gains de productivité grâce à des politiques de travail flexibles permettant aux collaborateurs d'être plus efficaces et plus rapides
- Une meilleure fidélisation du personnel assurée par des employés satisfaits, récompensés et valorisés
- Une simplification du recrutement de candidats de haut niveau dans le domaine de l'informatique grâce aux avantages du travail entièrement à distance
- Des politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui réduisent l'épuisement des employés
- Le respect de la diversité, de l'équité et de l'inclusion afin de promouvoir les échanges culturels et de favoriser l'innovation
- Des liens plus forts et une culture d'entreprise plus solide, renforçant la confiance et le sentiment d'appartenance des employés, des responsables et des équipes





L'état actuel du recrutement des talents dans le domaine des nouvelles technologies.

Si 65 % des responsables du recrutement interrogés sont chargés de recruter des travailleurs à distance à l'échelle mondiale, dans les faits, seuls 36 % d'entre eux se tournent activement vers les marchés mondiaux pour recruter des talents dans le domaine des nouvelles technologies. Lorsqu'on demande à ces entreprises pourquoi elles embauchent à l'échelle mondiale, il ressort clairement qu'elles adoptent une vision stratégique pour renforcer leurs capacités. La pénurie de talents est l'une des raisons pour lesquelles les personnes interrogées étendent leurs recherches à d'autres pays, mais ce n'est pas la raison principale.

Plus d'une entreprise sur cinq s'est tournée vers le marché international par manque de talents locaux qualifiés pour occuper des postes vacants. La recherche de nouveaux talents n'est pas la seule raison pour laquelle les entreprises se tournent vers le reste du monde. Selon Remote, 58 % des entreprises veulent embaucher à l'étranger pour diversifier leurs équipes, tandis que 52 % d'entre elles considèrent l'embauche transfrontalière comme une façon de s'essayer à de nouveaux marchés stratégiques.

QUELS SONT VOS FACTEURS DÉCISIFS D'EMBAUCHE DANS LES RÉGIONS INDIQUÉES ?

Nous voulons diversifier notre équipe.

58%

Nous voulons explorer de nouveaux marchés de manière stratégique.

52%

La pandémie nous a permis d'élargir notre recherche de talents.

39%

Nous recrutons des talents dans les régions à forte proportion d'anglophones.

35%

Nous recrutons des talents là où nous avons des entités juridiques.

34%

Nous ne trouvons pas de talents dans nos marchés d'origine.

21%

Autre, veuillez préciser.

1%

Les responsables du recrutement sont également conscients de l'impact éthique positif que peut avoir le recrutement à distance sur les marchés émergents. Parmi ceux qui envisagent de recruter à l'international, près des deux tiers (68 %) déclarent que donner à une personne la possibilité de faire carrière sans avoir à déménager dans un autre pays est un avantage. Plus de la moitié (55 %) ont déclaré que permettre aux communautés de se développer en conservant les talents locaux est un aspect positif.

QUEL EST L'IMPACT ÉTHIQUE LE PLUS SIGNIFICATIF DU RECRUTEMENT DANS LES PÔLES TECHNOLOGIQUES ÉMERGENTS ?

Possibilité de faire carrière sans avoir à déménager dans un autre pays



Augmenter la diversité au travail



Permettre aux communautés de se développer en gardant leurs talents



Je ne sais pas



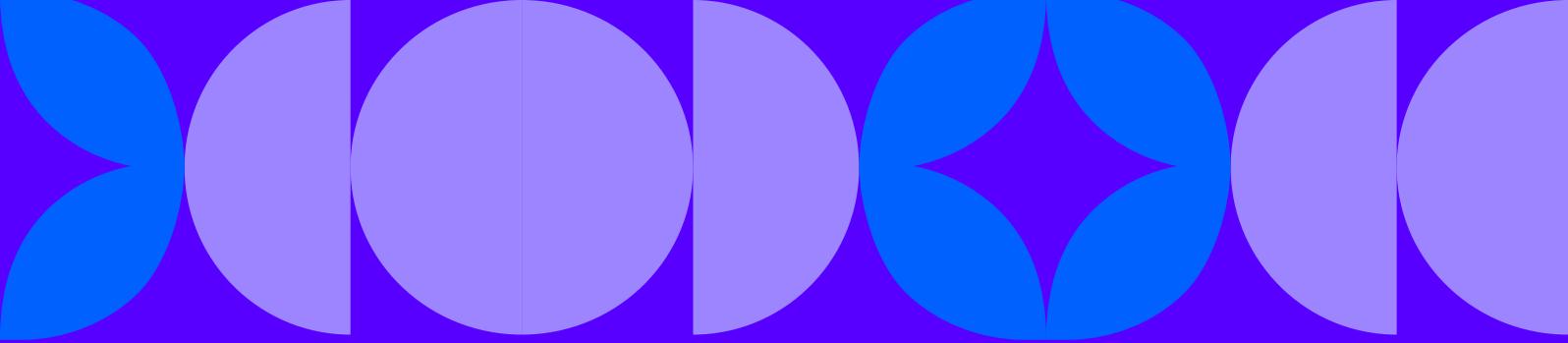
Parmi les entreprises qui prévoient d'embaucher à distance tout en restant sur leur marché national, l'ajout de diversité à leur équipe figure également en tête des raisons mentionnées. Près d'un tiers de ces entreprises indiquent que les obstacles au recrutement à l'international sont un facteur décisif du maintien de leurs pratiques d'embauche à distance au niveau local.

32%

veulent embaucher dans des régions où les compétences en anglais sont élevées.

30%

expliquent qu'elles ne recrutent des talents que là où elles disposent d'une entité juridique.

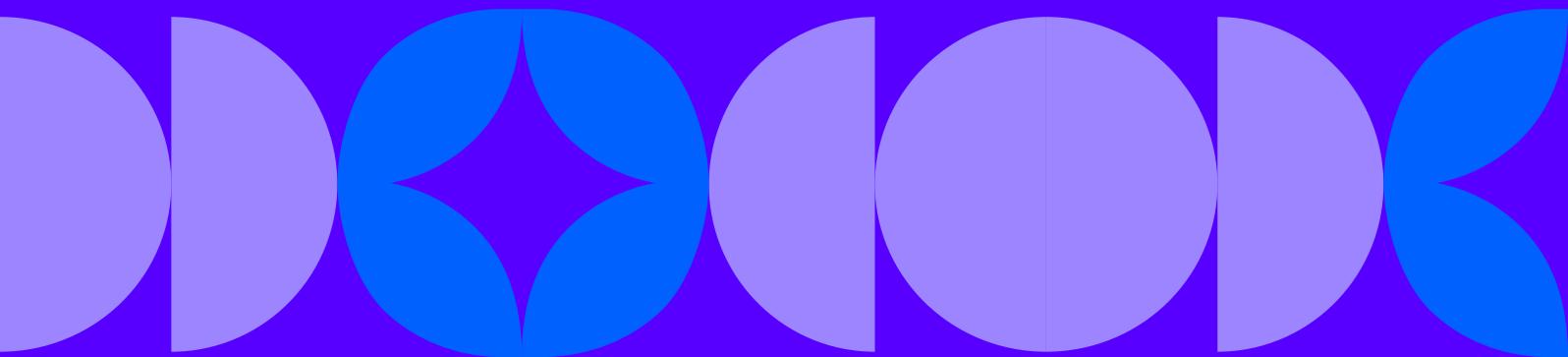


Le moyen le plus simple de relever les défis de l'embauche à l'international

Avec le soutien d'un Employer of Record (EOR), une entreprise peut étendre sa présence à d'autres pays sans avoir à constituer une entité juridique, processus qui peut prendre des mois, ou plus, et s'avérer extrêmement coûteux.

Servez-vous du guide ci-dessous pour mieux comprendre le rôle et la façon de travailler d'un EOR.

[EN SAVOIR PLUS](#)





Où trouver des viviers inexploités de talents dans le domaine des nouvelles technologies ?

De plus en plus d'entreprises en pleine croissance recrutent des talents à distance, avec notamment 26 % des sondés qui recherchent des compétences à l'international. L'approche à l'échelle nationale est pertinente, mais elle signifie également que les responsables du recrutement négligent les pôles technologiques existants et émergents.

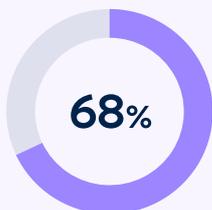
Les entreprises des pays qui ne regardent pas au-delà de leurs propres frontières sont celles qui éprouvent le plus de difficultés à dénicher des talents.

Notre enquête a révélé que les États-Unis, le Royaume-Uni et la France sont les pays les moins susceptibles d'embaucher des travailleurs à distance résidant à l'étranger :

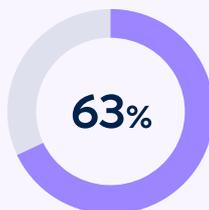
POURCENTAGE DES RESPONSABLES DU RECRUTEMENT QUI N'EMBAUCHENT QUE SUR LEUR MARCHÉ NATIONAL



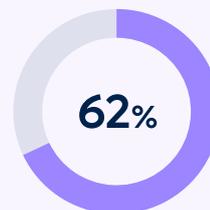
États-Unis



Royaume-Uni



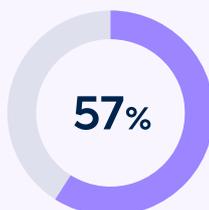
France



Allemagne



Suède



Pays-Bas



Les entreprises disposées à recruter à distance à l'échelle internationale passent encore à côté de certaines opportunités, car elles se focalisent trop sur les pôles technologiques traditionnels. Il s'agit là d'une occasion manquée, car ces lieux présentent tous des indicateurs témoignant d'un marché technologique sous pression.

POURCENTAGE DE SONDÉS ENVISAGEANT D'EMBAUCHER DES TALENTS À DISTANCE DANS CHAQUE VILLE

 Londres



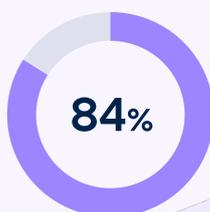
 Paris



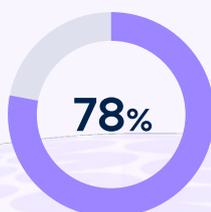
 Berlin



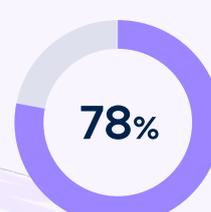
 New York City



 San Francisco



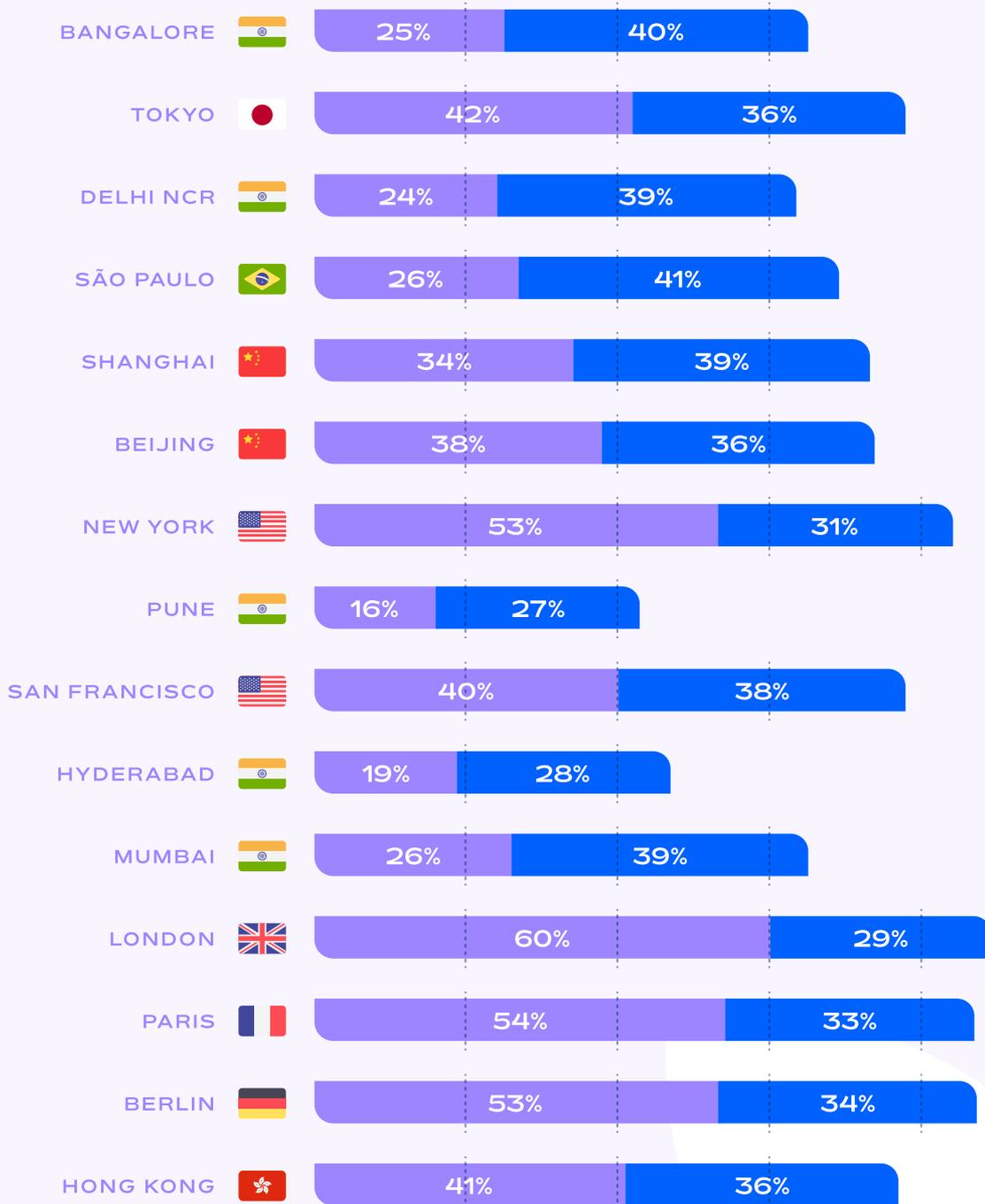
 Tokyo



OÙ CHERCHEZ VOUS DES TALENTS LORSQUE VOUS EMBAUCHEZ À DISTANCE ?

■ Il est très probable que nous embauchions dans les zones suivantes

■ Il est assez probable que nous embauchions dans les zones suivantes





Profils des pôles de talents dans le domaine des nouvelles technologies : les lieux d'embauche à distance les plus populaires

Pour chaque ville, nous avons ajouté le rapport entre l'offre et la demande de talents que Gartner, après avoir analysé 15 postes liés à l'informatique dans 120 villes, mentionne dans son rapport sur les viviers émergents de talents de l'informatique en 2022. Le rapport entre l'offre et la demande indique le nombre de talents disponibles par offre d'emploi. Il est calculé en divisant le nombre de talents disponibles par le nombre d'offres. Un lieu où le rapport entre l'offre et la demande de talents est élevé est plus intéressant qu'un autre où le rapport offre/demande est faible.





LONDRES

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 2/10*

Si les professionnels de la technologie sont nombreux à Londres, la demande pour ces talents est également très forte dans la capitale. Il y a plus d'employeurs en recherche de talents technologiques disponibles à Londres que dans n'importe quelle autre métropole. Les salaires des professionnels dans le domaine des nouvelles technologies sont également très élevés à Londres, même en les comparant aux pôles technologiques voisins comme Berlin ou Paris. Cela signifie que les employeurs sont confrontés à une forte concurrence et des coûts d'embauche de talents importants.

À retenir

Si vous trouvez un candidat ayant les compétences dont vous avez besoin et que vous parvenez à le convaincre de quitter son poste actuel, soyez prêt à le payer le prix fort. Bien que le coût des avantages sociaux légaux soient plus élevés en France qu'au Royaume-Uni, la forte demande de talents associée aux coûts élevés de la vie londonienne augmente les attentes salariales des professionnels qualifiés. De nombreuses entreprises à rayonnement mondial sont toujours implantées à Londres, de sorte que les talents de la capitale britannique ont souvent l'expérience nécessaire pour travailler sur plusieurs fuseaux horaires.



PARIS

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 4/10*

Paris peut être un endroit difficile pour y mener des affaires, même s'il y a moins de concurrence qu'à Londres pour y trouver des talents technologiques.

Lors du recrutement, les employeurs doivent tenir compte de la maîtrise de l'anglais des candidats et du coût élevé de la vie. Les nombreux congés payés annuels et autres prestations font également augmenter les coûts de l'emploi à Paris qui sont les plus élevés de ce classement, surtout si on les compare aux pôles technologiques japonais et américains.

À retenir

Le lieu et la barrière linguistique peuvent constituer un défi pour le recrutement de talents anglophones. Les attentes en matière de salaire et d'avantages sont élevées à Paris.





BERLIN RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 5/10*

Même si parmi les talents disponibles, il y a une grande quantité de professionnels dans le domaine des nouvelles technologies, la communauté tech de Berlin est néanmoins plus petite qu'à Paris et à Londres. Les salaires sont plus raisonnables, mais il peut être difficile de trouver des anglophones possédant les compétences dont vous avez besoin.

À retenir

Berlin est probablement la ville la moins avantageuse du pôle technologique européen actuel si une bonne maîtrise de l'anglais est un critère déterminant. En revanche, la concurrence n'est généralement pas aussi forte qu'à Paris ou à Londres.



NEW YORK CITY RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 2/10*

New York – La forte demande de compétences technologiques à New York est compensée par son vaste vivier de talents. Si l'on ajoute à ce faible rapport offre/demande le coût élevé de la vie, New York reste un marché de talents très compétitif et très onéreux.

À retenir

Les talents technologiques coûtent cher dans la ville qui ne dort jamais et vous devrez peut-être vous battre pour débaucher les meilleurs talents de leurs postes actuels. De nombreux professionnels de la tech à New York ont déjà des années d'expérience de travail à distance pour des employeurs internationaux. Attendez-vous donc à une intégration plus facile et à une évolution rapide.





SAN FRANCISCO RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 3/10*

San Francisco présente une quantité similaire d'employeurs à la recherche de talents, mais elle possède un rapport offre/demande modéré car la ville offre également bien plus de talents exceptionnels que Londres et New York. La ville affiche également les coûts salariaux les plus élevés des pôles technologiques existants et émergents.

À retenir

Si vous disposez d'un budget important pour les salaires et autres avantages, vous pouvez trouver les compétences dont vous avez besoin dans cette ville. San Francisco et la Silicon Valley regorgent toujours de talents technologiques hautement qualifiés qui jouissent souvent d'une expérience au sein de multinationales prospères.



TOKYO RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 5/10*

Parmi les pôles technologiques mondiaux, Tokyo et son rapport très élevé entre l'offre et la demande de talents demeure un lieu intéressant pour la recherche de compétences technologiques. Les coûts d'emploi des talents technologiques à Tokyo sont relativement faibles comparés à ceux de la communauté tech européenne.

À retenir

La concurrence est légèrement moindre que dans d'autres villes des pôles technologiques, mais le décalage horaire peut être problématique pour les entreprises situées en dehors de la région Asie-Pacifique. La recherche et le développement sont toujours au cœur des préoccupations des entreprises technologiques japonaises, si bien qu'il est possible de trouver des compétences de niche dans ce domaine.



Les progrès rapides des technologies de communication et la forte expansion du télétravail dans le monde entier permettent à la plupart des entreprises de mettre en place des équipes décentralisées.

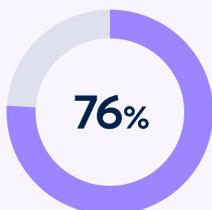
Les entreprises ambitieuses profitent déjà de la plus grande flexibilité du marché mondial des talents. Les employeurs disposent ainsi de nouvelles possibilités de trouver des professionnels de la technologie qualifiés, à condition que les responsables du recrutement soient prêts à élargir leurs recherches à des endroits moins prospectés.

Si la demande augmente nettement dans certaines villes émergentes, la concurrence pour la main-d'œuvre y est minime par rapport à la saturation que connaissent les pôles technologiques les mieux établis.

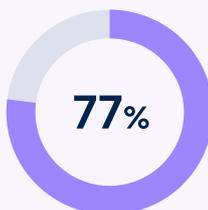
Les données de notre enquête témoignent de la volonté des entreprises d'explorer les possibilités de recrutement sur les marchés émergents. Dans de nombreux cas, ces nouveaux pôles technologiques se développent rapidement, à un rythme tel qu'ils rivaliseront bientôt avec les pôles de talents plus traditionnels.

Lorsqu'on leur a posé la question, la plupart des responsables du recrutement ont déclaré qu'il était très probable ou assez probable qu'ils embauchent dans les zones suivantes :

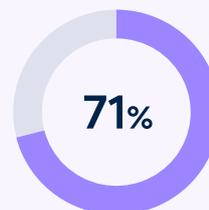
 Melbourne



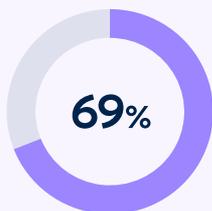
 Mexico



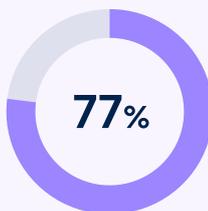
 Helsinki



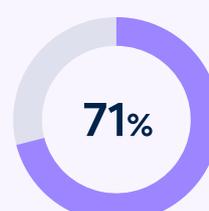
 Budapest



 Varsovie



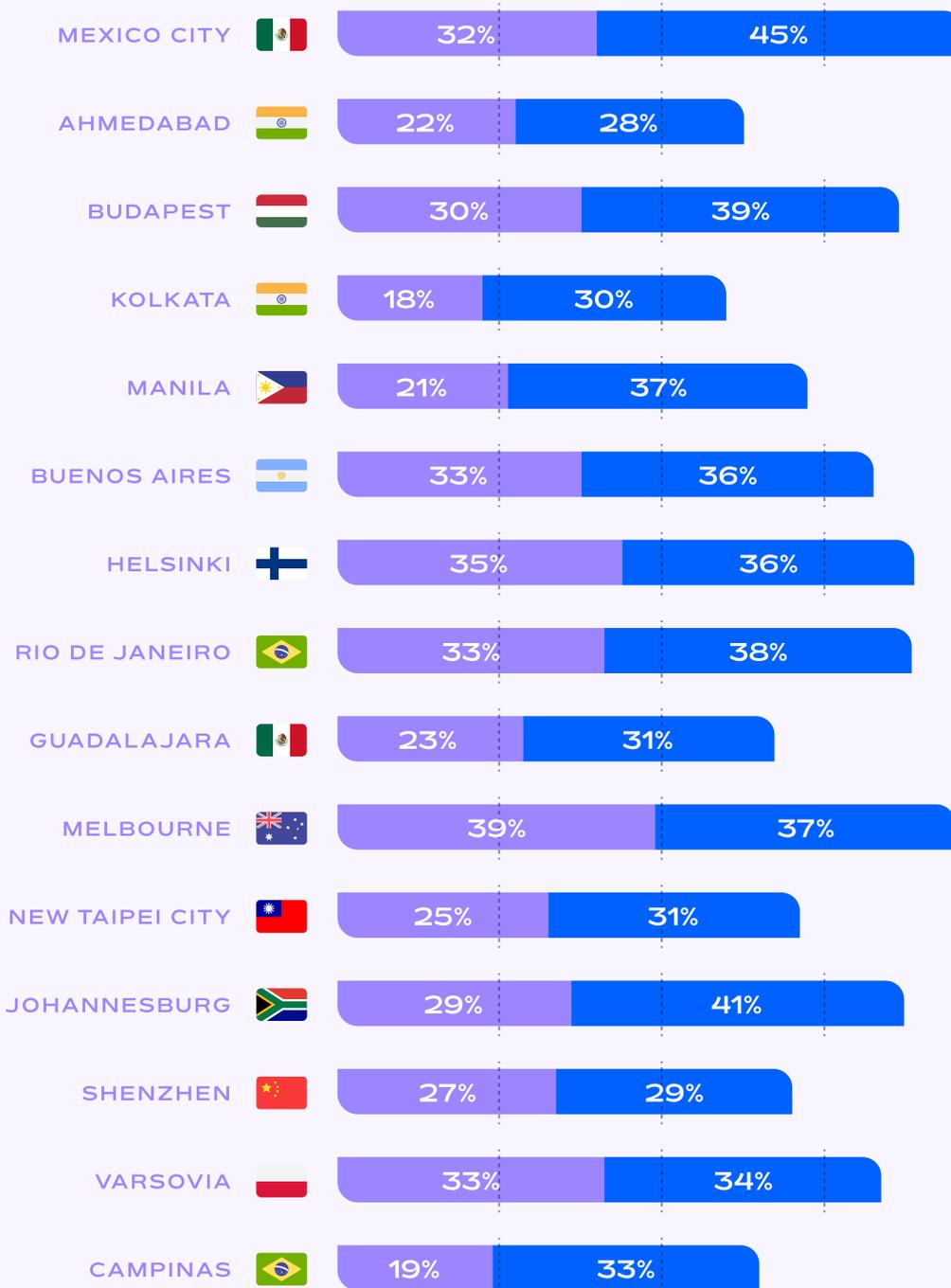
 Rio de Janeiro



OÙ CHERCHEZ VOUS DES TALENTS LORSQUE VOUS EMBAUCHEZ À DISTANCE ?

■ Il est très probable que nous embauchions dans les zones suivantes

■ Il est assez probable que nous embauchions dans les zones suivantes



Dans le domaine de l'embauche sur les marchés émergents, les entreprises précurseurs bénéficient immanquablement d'un avantage sur le long terme. Pour les responsables RH qui adoptent le travail entièrement à distance, ces nouveaux marchés recèlent un potentiel inexploité qui pourrait leur procurer un avantage concurrentiel durable.



Remote embauche aux quatre coins du monde et compte des centaines d'employés dans des dizaines de pays. Nous avons constaté les avantages d'une approche de l'embauche axée sur les personnes et l'action, et nous encourageons vivement les autres entreprises à découvrir la valeur qu'une stratégie de recrutement à distance peut leur apporter.



MARCELO LEBRE

directeur des opérations et cofondateur
de Remote

EMBAUCHER DES TALENTS TECHNOLOGIQUES SUR LES MARCHÉS ÉMERGENTS DE L'AMÉRIQUE LATINE



Cinq des 15 meilleurs nouveaux pôles informatiques émergents viennent d'Amérique latine. Ces villes sont Mexico, Buenos Aires, Rio de Janeiro, Guadalajara et Campinas. Ces villes intéressent les entreprises car elles regorgent de talents dont les coûts salariaux sont modérés à faibles.

GARTNER INC.

EMBAUCHER DES TALENTS TECHNOLOGIQUES SUR LES MARCHÉS ÉMERGENTS DU MOYEN-ORIENT ET D'AFRIQUE



L'Europe centrale et du nord, Budapest, Varsovie et Helsinki font partie des meilleurs viviers émergents des talents de l'informatique. L'offre de talents y est élevée et les coûts salariaux faibles par rapport aux autres pôles de talents dans le domaine des nouvelles technologies.

GARTNER INC.

EMBAUCHER DES TALENTS TECHNOLOGIQUES SUR LES MARCHÉS ÉMERGENTS



Les villes asiatiques comme Manille, Nouveau Taipei et Shenzhen font partie des pôles technologiques émergents disposant de nombreux talents et de coûts salariaux bas, ce qui rend les talents de ces villes attractifs. L'Inde possède le vivier de talents technologiques le plus important au monde, deux villes du pays font partie de la liste des villes émergentes (Ahmedabad et Calcutta). La quantité élevée de talents disponibles et les coûts salariaux bas en font une destination prisée des multinationales.

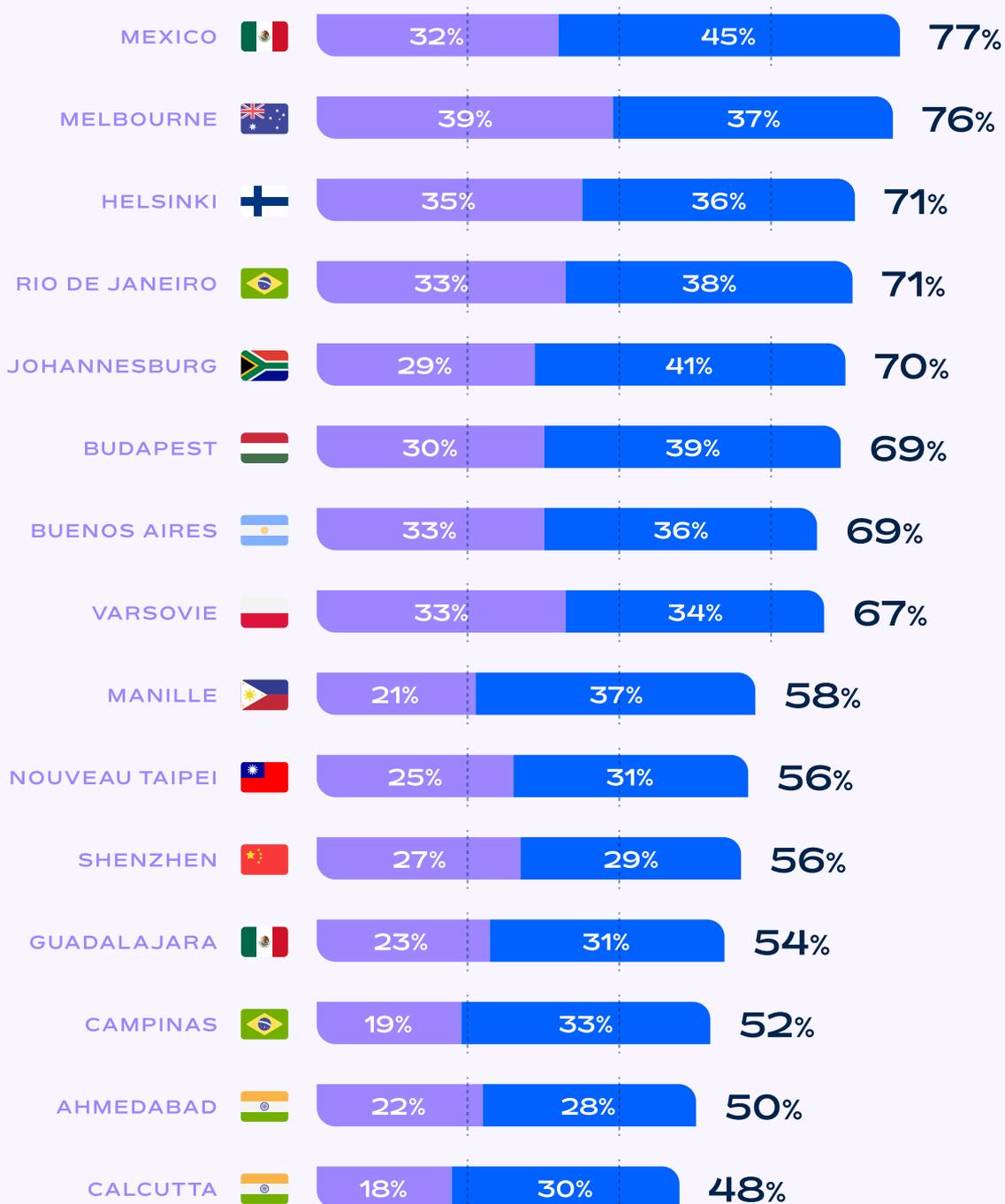
GARTNER INC.

Examinons chacun des marchés technologiques émergents, classés par ordre de probabilité d'embauche au sein du pays par des responsables du recrutement.

OÙ CHERCHEZ VOUS DES TALENTS LORSQUE VOUS EMBAUCHEZ À DISTANCE ?

■ Il est très probable que nous embauchions dans les zones suivantes

■ Il est assez probable que nous embauchions dans les zones suivantes





MELBOURNE, AUSTRALIE

Melbourne abrite plus de la moitié des 20 plus grandes entreprises du secteur des nouvelles technologies d'Australie. La ville peut s'enorgueillir de posséder les meilleurs talents dans les domaines de l'EdTech, de l'AgTech, des jeux vidéo, de la cybersécurité et de la FinTech.

Conseils de Remote

Melbourne peut compter sur une multitude de secteurs d'activité reposant sur des compétences intellectuelles et présente un rapport offre/demande modéré. Les salaires y sont cependant élevés. En savoir plus sur le [recrutement en Australie](#).

D'après Gartner Inc., Melbourne possède la plus grande quantité d'architectes de solutions et les coûts salariaux les plus élevés des 15 pôles émergents de talents.

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 6/10*



MEXICO, MEXIQUE

La scène des start-up et de la FinTech est en plein essor à Mexico. Ses faibles coûts salariaux annuels en font une option attrayante pour le recrutement à l'international.

Conseils de Remote

La main-d'œuvre jeune et qualifiée contribue à hisser Mexico au rang de premier pôle technologique émergent. En savoir plus sur le [recrutement au Mexique](#). D'après Gartner Inc., Mexico possède le plus grand nombre d'ingénieurs système des pôles émergents.

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 8/10*

🇫🇮 HELSINKI, FINLANDE

Longtemps reconnue pour son sens de l'innovation et son esprit entrepreneurial, la communauté tech d'Helsinki est également réputée pour ses excellentes infrastructures de télécommunications, ainsi que pour ses start-up particulièrement dynamiques.

💡 Conseils de Remote

Le rapport élevé entre l'offre et la demande de compétences technologiques à Helsinki en fait l'un des meilleurs endroits pour trouver des travailleurs à distance. En savoir plus sur le [recrutement en Finlande](#). D'après Gartner Inc., l'offre de talents de Helsinki y est élevée et les coûts salariaux faibles par rapport aux autres pôles de talents dans le domaine des nouvelles technologies.

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 8/10*



🇭🇺 BUDAPEST, HONGRIE

Budapest regroupe de nombreux accélérateurs, incubateurs et hackathons. Elle concentre de nombreuses entreprises de FinTech, de HealthTech, d'informatique et de big data.

💡 Conseils de Remote

La scène technologique florissante et l'importante offre de talents de Budapest en font l'un des meilleurs marchés émergents pour recruter des talents dans le domaine des nouvelles technologies. En savoir plus sur le [recrutement en Hongrie](#).

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 5/10*

VARSOVIE, POLOGNE

Varsovie abrite d'importants centres de R&D pour Samsung, Citi, Microsoft et Procter & Gamble, entre autres. Chaque année, quelque 3 000 professionnels de la technologie sont diplômés des universités de Varsovie.

Conseils de Remote

Ses talents sérieux et ses salaires modérés font de Varsovie une option attrayante pour les responsables du recrutement. En savoir plus sur le [recrutement en Pologne](#).

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 5/10*



RIO DE JANEIRO, BRÉSIL

Rio de Janeiro s'efforce d'accroître le nombre de femmes et de personnes socialement marginalisées dans le secteur des nouvelles technologies. La ville est réputée pour ses entreprises spécialisées dans les technologies du voyage, l'EdTech, la FinTech, la MedTech et les technologies de la distribution. Cette ville est le paradis des talents venant d'Amérique latine.

Conseils de Remote

Rio présente un rapport offre/demande de talents modéré, le coût de la vie y est bas et les salaires bien en deçà de ceux des villes technologiques nord américaines. Ces différents facteurs font de cette région la cible parfaite pour les employeurs. En savoir plus sur le [recrutement au Brésil](#). D'après Gartner Inc., Rio de Janeiro et Shenzhen sont toutes deux des viviers émergents d'ingénieurs UX/UI. Shenzhen possède une plus grande offre de talents et un rapport entre l'offre et la demande de talents plus faible que Rio, les salaires de cette dernière sont également plus élevés.

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 6/10*





CALCUTTA, INDE

Calcutta possède une industrie informatique en plein essor. De plus en plus d'entreprises technologiques internationales y installent des bureaux pour profiter du marché local de talents. Cette ville de près de 15 millions d'habitants est en bonne voie pour rivaliser avec les pôles technologiques incontournables de l'Inde en matière de recrutement de professionnels qualifiés.

Conseils de Remote

Les salaires raisonnables combinés à une population dense font de Calcutta une option valable pour les talents dans le domaine des nouvelles technologies. Sachez néanmoins que la compétition y est rude car l'infrastructure technologique de Calcutta y est déjà bien implantée et de nombreux professionnels travaillent déjà pour des organisations mondiales. En savoir plus sur le [recrutement en Inde](#).

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 4/10*



JOHANNESBURG, AFRIQUE DU SUD

Johannesburg possède l'une des industries technologiques les plus sophistiquées d'Afrique. Les investissements du gouvernement dans le développement des compétences des professionnels et un secteur de l'éducation solide garantissent que la ville restera une source continue de talents anglophones.

Conseils de Remote

De par ses salaires abordables et sa solide base de compétences, Johannesburg est un choix de premier ordre pour les responsables du recrutement à distance. La faible différence des fuseaux horaires avec l'Europe ne sera pas un frein à la communication. En savoir plus sur le [recrutement en Afrique du Sud](#).

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 5/10*



BUENOS AIRES, ARGENTINE

Concentrant plus de 85 % des activités liées aux nouvelles technologies d'Argentine, Buenos Aires est connue pour ses capacités en matière d'intelligence artificielle et de FinTech. La ville possède un quartier technologique bénéficiant de subventions publiques qui attire les investissements d'entreprises telles que Microsoft, IBM, Intel et Mastercard.

Conseils de Remote

Avec un rapport offre/demande modéré et des attentes salariales plus basses qu'aux États-Unis et au Canada, Buenos Aires fait figure de premier pôle de talents dans le domaine des nouvelles technologies en Amérique du Sud. En savoir plus sur le [recrutement en Argentine](#).

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 6/10*



MANILA, PHILIPPINES

Grâce à ses start-up prospères et à son industrie massive d'externalisation des processus d'entreprise (BPO), la communauté technologique de Manille a connu une croissance rapide à la suite de la pandémie.

Remote Recruitment Insight

Manille a rapidement adopté le travail à distance et reste encore aujourd'hui l'une des meilleures options pour recruter des talents dans le domaine des nouvelles technologies. Des coûts salariaux compétitifs et des attentes salariales faibles font de Manille un marché rentable pour les entreprises internationales. En savoir plus sur le [recrutement aux Philippines](#).

D'après Gartner Inc., Manille possède l'un des viviers les plus importants d'ingénieur cloud et des coûts salariaux extrêmement bas. En revanche, le rapport entre l'offre et la demande de talents est bien plus élevé que dans d'autres pôles émergents.

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 5/10*



NOUVEAU TAIPEI, TAÏWAN

Affichant l'ambition de devenir la Silicon Valley de l'Asie, Nouveau Taipei profite de l'accent stratégique mis par le gouvernement sur les technologies de l'information et du numérique, la cybersécurité, les technologies médicales et la santé de précision.

Conseils de Remote

Nouveau Taipei dispose d'une faible mais solide réserve de talents avec des attentes salariales plutôt basses, ce qui en fait un bon point de départ pour l'embauche à distance. En savoir plus sur le [recrutement à Taïwan](#). D'après Gartner Inc., Nouveau Taipei est un vivier émergent d'ingénieurs backend.

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 4/10*



SHENZHEN, CHINE

Shenzhen, l'une des quatre zones économiques spéciales de la Chine, a su tirer parti des investissements du gouvernement pour devenir l'un des plus grands centres d'innovation du monde. La ville mise beaucoup sur les composants électroniques et les jeux vidéo.

Conseils de Remote

Shenzhen est un leader mondial de la technologie pouvant s'appuyer sur une offre stable de talents et de faibles coûts salariaux. Bien que la population de la ville chinoise soit déjà importante et grandissante, de nombreuses entreprises locales rivalisent pour attirer les meilleurs talents disponibles. Les entreprises possédant les informations nécessaires ou une expérience d'embauche préalable en Chine peuvent trouver de nombreux talents à Shenzhen, en revanche, les entreprises moins au fait du marché peuvent avoir des difficultés à embaucher. D'après Gartner Inc., Shenzhen est un vivier émergent d'ingénieurs full-stack et possède de nombreux talents.

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 2/10*



GUADALAJARA, MEXIQUE

Forte d'une population de jeunes professionnels de la technologie bien formés, Guadalajara est souvent surnommée la Silicon Valley du Mexique. Les programmes ambitieux des instituts technologiques et des universités locales continuent d'attirer les investissements mondiaux et de produire d'excellents talents spécialisés dans les nouvelles technologies.

Conseils de Remote

Un enseignement de qualité, des investissements internationaux et une industrie du capital-risque en pleine expansion ont contribué à créer un foyer de talents dans le domaine des nouvelles technologies à Guadalajara. La proximité avec les États-Unis simplifie la collaboration et la communication, en effet, la plupart des locaux ont également un bon niveau d'anglais. En savoir plus sur le [recrutement au Mexique](#). D'après Gartner Inc., les coûts salariaux des ingénieurs frontend sont bas à Guadalajara.

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 7/10*



AHMEDABAD, INDIE

La technologie est l'une des principales industries d'Ahmedabad. Des milliers de jeunes professionnels y travaillent dans le développement web, les solutions informatiques, le marketing numérique et le développement d'applications.

Conseils de Remote

Le rapport entre l'offre et la demande de talents à Ahmedabad est modéré et les coûts salariaux sont souvent bas, même comparé aux autres pôles émergents de la liste. Il n'y a pas autant de compétition qu'à Calcutta mais Ahmedabad sera très bientôt un pôle technologique incontournable. En savoir plus sur le [recrutement en Inde](#). D'après Gartner Inc., les coûts salariaux des ingénieurs front-end d'Ahmedabad sont extrêmement bas en comparaison avec d'autres villes.

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 5/10*



CAMPINAS, BRÉSIL

Dotée d'une main-d'œuvre abondante et qualifiée, ainsi que de quelques-unes des meilleures universités d'Amérique latine, Campinas est un lieu réputé pour dénicher des talents en informatique, en ingénierie et en électronique. En outre, la ville héberge les centres de R&D de grandes entreprises technologiques mondiales comme IBM.

Remote Recruitment Insight

Conseils de Remote : Campinas est une ville méconnue et qui semble avoir moins de chose à offrir que d'autres pôles technologiques de cette liste, et pourtant, les entreprises audacieuses pourront y dénicher des talents technologiques sérieux pour des coûts salariaux inférieurs à la moyenne. En savoir plus sur le [recrutement au Brésil](#). D'après Gartner Inc., les coûts salariaux des ingénieurs front-end de Campinas sont extrêmement bas en comparaison avec d'autres villes.

RAPPORT OFFRE/DEMANDE : 6/10*



Il y a des talents partout. Les occasions d'exploiter les pôles émergents et de trouver la perle rare dans des endroits généralement négligés des employeurs ne manquent pas. Dans le contexte actuel, les entreprises visionnaires sont celles qui adoptent une approche conservatrice et peu coûteuse, et qui embauchent les talents en télétravail dans ces viviers émergents.



ILYA BROTZKY
CEO at  VanHack

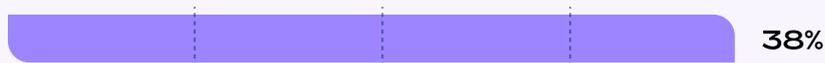


Surmonter les obstacles à l'embauche internationale

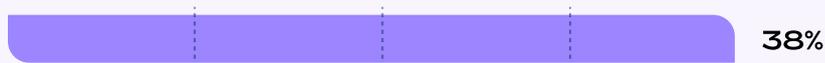
Les entreprises qui se développent et embauchent dans de nouvelles régions font état des défis logistiques, juridiques et culturels qu'elles doivent surmonter au cours du processus de recrutement et d'intégration. Heureusement, ces obstacles sont plus faciles à surmonter que ne le croient la plupart des entreprises.

DÉFIS RENCONTRÉS PAR LES ENTREPRISES LORS DE L'EMBAUCHE DANS DE NOUVELLES RÉGIONS :

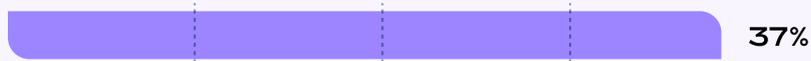
Barrière de la langue



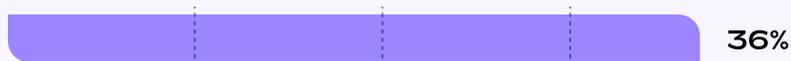
Gestion et harmonisation de différentes cultures du travail



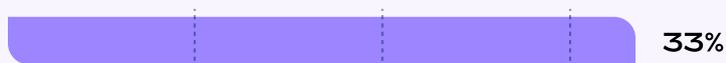
Gestion du décalage horaire



Apprentissage des exigences légales locales



Apprentissage des réglementations locales liées à la paie



Apprentissage des avantages sociaux locaux



Gestion de la paie



Les défis liés à l'embauche pour des postes à distance sur de nouveaux marchés peuvent être classés en deux catégories : la législation et la culture de travail. Ces deux éléments peuvent être surmontés avec un brin de préparation.

Défis juridiques lors de l'embauche internationale

L'enquête de Remote a démontré que les responsables du recrutement redoutent de devoir assurer le maintien de la légalité et de la conformité de leurs opérations lorsqu'ils embauchent dans d'autres pays. C'est une préoccupation compréhensible, mais ce n'est pas pour autant un obstacle infranchissable.

38%

Plus d'un tiers des sondés se montrent réticents à l'idée de devoir gérer les exigences légales locales en matière d'embauche (38 %) et les réglementations locales en matière de paie (33 %).

28%

Environ un quart des sondés ont déclaré que la [gestion des salaires](#) (28 %) et [l'apprentissage des régimes d'avantages sociaux locaux](#) (30 %) constituent un défi qu'ils ne veulent pas relever.

[Le fait de travailler avec un Employer of Record \(EOR\)](#) comme Remote permet de relever les défis liés à l'embauche dans de nouveaux pays, sans avoir à ouvrir de nouvelles entités. Remote peut élaborer et gérer un programme de rémunération globale complet et adapté à votre équipe, comprenant notamment les meilleurs avantages salariaux du pays de chaque employé.

Vous pouvez même offrir à vos employés à l'étranger des [options d'achat d'actions et d'autres incitations financières](#) afin que chaque membre de votre équipe soit traité de manière juste et équitable.

Obstacles à l'embauche internationale liés à la culture du travail

Comme on pouvait s'y attendre, le problème n° 1 concerne les barrières linguistiques, 38 % des personnes interrogées déclarant que les différences de langues sont un frein à la constitution d'une équipe internationale. La communication, tant verbale qu'écrite, est essentielle à la création d'une [bonne culture de télétravail](#).

Malheureusement, enseigner une nouvelle langue aux employés est une tâche considérable. C'est pour cette raison que les entreprises doivent impérativement savoir où elles peuvent trouver des talents anglophones à l'étranger. Cependant, la communication asynchrone peut considérablement réduire les frictions liées à la langue ; nous abordons ce point plus loin dans ce rapport.

36%

Plus d'un tiers des responsables du recrutement ont du mal à savoir [comment concilier des cultures de travail et des méthodes de gestion différentes pour former une équipe soudée et productive](#).

37%

Presque autant ont déclaré que le fait de travailler sur plusieurs fuseaux horaires constituait un autre obstacle.



Nous avons appris très tôt, lors de la constitution de notre équipe internationale, que nous avons plus de choses en commun que nous ne le pensions, malgré la distance qui nous sépare et nos différences culturelles. Nous savons que la clé du succès est de donner la priorité aux personnes, et c'est quelque chose que nos responsables RH savent déjà faire. Remote s'occupe de toutes les questions de conformité et de légalité liées à l'embauche à l'étranger, ce qui facilite et réduit le coût de la constitution d'une équipe internationale.



JOB VAN DER VOORT
CEO et cofondateur de Remote



Respecter la conformité et simplifier l'embauche internationale

Les obstacles au développement d'une équipe internationale peuvent sembler décourageants si vous ne vous êtes jamais aventuré hors de votre propre pays. La plateforme d'embauche à l'international de Remote pour les équipes décentralisées élimine le stress lié à l'intégration, au paiement et au respect des réglementations locales partout dans le monde.

[PLANIFIER UNE DÉMONSTRATION](#)



Les processus requis pour constituer une équipe internationale performante

Le [rapport Remote's 2022 Global Benefits](#) révèle que les décideurs de nombreuses entreprises mondiales utilisent à leur avantage l'envie d'un travail plus flexible.

Lorsqu'ils envisagent de proposer un travail à distance ou flexible, la plupart des dirigeants affirment que la décision est motivée par la nécessité d'améliorer la fidélisation, d'accéder à de nouveaux marchés et de répondre aux demandes et aux besoins de leurs employés.

Pour les travailleurs à distance et hybrides, la flexibilité est un avantage essentiel.

57%

classent la flexibilité comme étant plus importante encore que la rémunération (40 %).

Mettre l'accent sur la flexibilité est essentiel

29%

de tous les employés citent le travail flexible et la possibilité de télétravailler (23 %) comme deux des cinq critères déterminants lorsqu'ils envisagent un nouveau poste.

LES CONSIDÉRATIONS LES PLUS IMPORTANTES À PRENDRE EN COMPTE POUR ÉVALUER UNE OFFRE D'EMPLOI



Créer un modèle efficace d'entreprise en télétravail

Les travailleurs du savoir, quel que soit leur lieu de résidence, passent assez facilement au travail en équipe à distance. Ces candidats hautement qualifiés se trouvent partout dans le monde, mais il convient d'adopter une stratégie d'embauche à distance réfléchie et des processus dédiés pour permettre aux membres de l'équipe à distance de s'intégrer, de collaborer, de communiquer et de travailler avec un maximum de rapidité et de productivité.

Travailler avec un EOR est une première étape importante, mais pour véritablement agrandir votre équipe, vous devez mettre en place une [stratégie de travail à distance évolutive](#) afin de combiner culture et modèles de travail. Cette stratégie est bénéfique, car elle permet de fidéliser les talents et de constituer une équipe plus riche et plus diversifiée qui profite à l'ensemble de l'entreprise.



ÉTUDE DE CAS

Pratiques de recrutement entièrement à distance : l'approche de Remote

Les avantages de l'internationalisation de votre équipe sont énormes, mais quelques obstacles doivent être surmontés par les responsables RH afin de mettre en place une équipe décentralisée performante.

Par exemple, il est très facile pour les employés de se rendre compte si vous les sous-payez par rapport à leurs collègues ou aux taux du marché international. Toutefois, il n'est pas suffisant de fixer des salaires standard par poste. Votre stratégie de rémunération doit être à la fois généreuse et évolutive afin d'attirer et de retenir les meilleurs talents, sans trop peser sur vos fonds.

EN SAVOIR PLUS

ÉTUDE DE CAS

Gérer la rémunération globale

Les avantages sociaux ne sont pas les mêmes d'un pays à l'autre. Votre objectif est de faire en sorte que chaque membre de votre équipe bénéficie d'un régime d'avantages sociaux à la fois compétitif au niveau local et équitable à l'échelle de l'entreprise. Vous devez réfléchir à la mise en place d'un régime commun de couverture des soins de santé, en tenant compte du système de santé de chaque pays et des attentes locales en matière d'avantages médicaux financés par l'employeur.

Dans certains pays où ces avantages sont considérés comme superflus et imposés au même titre que les revenus, les employés peuvent préférer ne pas avoir de régime de santé privé.

EN SAVOIR PLUS





LIVRET DE PROCESSUS

Développer une forte culture du télétravail

Le travail à distance requiert un système solide. De l'embauche à l'intégration, en passant par la communication et la gestion, les choses peuvent vite dégénérer si l'on n'adopte pas des pratiques adaptées au télétravail. La documentation, la communication asynchrone et la propriété sont les pierres angulaires nécessaires à l'instauration de la flexibilité et de la connexion entre collaborateurs. Servez-vous de ce guide pour mettre en place les processus permettant à tous les membres d'une équipe internationale de travailler au maximum de leur productivité tout en évitant les réunions inutiles, le micro-management et les surcharges de travail.

EN SAVOIR PLUS

WEBINAIRE

Gérer un régime d'avantages sociaux international

Travailler avec Remote peut vous aider à recruter, payer et gérer des employés et des travailleurs indépendants dans le monde entier. Grâce aux experts Remote présents dans tous les pays où nous opérons, vous pouvez être certain d'offrir un programme d'avantages sociaux compétitif au niveau local et conforme aux normes internationales pour attirer et fidéliser les meilleurs talents. Remote peut même vous assister dans le développement de vos plans d'actions pour les employés afin d'en faire profiter les membres de votre équipe internationale.

REGARDER MAINTENANT

Managing a global benefits plan

December 9 at 3:00pm UTC



Rhiannon Payne
Remote Work Evangelist



Bruce Gilbert
Former Director of Benefits



Nadia Vatalidis
VP of People



ENQUÊTE MONDIALE

pratiques d'embauche inclusives à adopter dès aujourd'hui

La gestion d'une équipe internationale ne doit pas nécessairement être difficile. Remote a développé une collection complète de ressources afin d'aider les responsables du recrutement à surmonter tous les obstacles à l'embauche dans un nouveau pays. En s'appuyant sur l'expertise de Remote, les cadres et les responsables du recrutement peuvent découvrir comment créer une culture du travail entièrement à distance et développer une équipe performante et inclusive de talents internationaux spécialisés dans les nouvelles technologies.

[EN SAVOIR PLUS](#)



Opter pour un mode de travail asynchrone

Le travail synchrone correspond à la manière traditionnelle de planifier et d'exécuter des tâches étape par étape. Ce mode de travail séquentiel génère des goulots d'étranglement au niveau des approbations et des décisions, car il revient à gérer des tâches, et non des résultats.

Remote adopte un mode de travail asynchrone (async) pour maximiser la productivité et faire avancer tous les collaborateurs indépendamment des fuseaux horaires. Les employés travaillent ainsi de manière plus indépendante, les réunions sont moins fréquentes et font intervenir moins de personnes, et chacun se sent en confiance pour réaliser ses tâches et atteindre ses objectifs. La performance n'est plus mesurée par le temps passé au travail mais par le travail accompli.

Un environnement de travail asynchrone nécessite davantage de communication et de documentation, ce qui a pour effet d'augmenter le moral et la productivité des employés.

LES TROIS PRINCIPES DU TRAVAIL ASYNCHRONE SONT LES SUIVANTS :



Le multiplexage

Divisez le travail en tâches plus petites afin de favoriser la productivité et d'éviter les goulots d'étranglement.



La communication

Adoptez les bonnes pratiques et les normes en matière de documentation, et préférez les messages aux appels et aux réunions.



La proactivité

Donnez à votre équipe les moyens d'agir par elle-même plutôt que d'attendre vos instructions.



En savoir plus

Raison pour lesquelles vous devriez adopter le travail asynchrone en 2022

Le travail asynchrone permet de résoudre certains problèmes qui empêchent les responsables du recrutement de se lancer dans le télétravail.



Amélioration de la communication

Une documentation efficace permet d'améliorer la communication entre les membres de l'équipe. Ces derniers peuvent ainsi s'affranchir des réunions et des appels téléphoniques en temps réel, au profit de messages écrits, qui n'interrompent pas leur temps de travail.



Gestion des barrières linguistiques

L'anglais est la langue officielle dans le domaine des nouvelles technologies, c'est également la plus répandue au monde. Les flux de travail asynchrones peuvent être très avantageux pour les équipes multilingues. En effet, les employés dont l'anglais n'est pas la langue maternelle peuvent prendre le temps dont ils ont besoin pour lire les messages et y répondre. Avec la méthode de travail asynchrone, il n'est pas nécessaire que votre équipe maîtrise parfaitement la langue pour produire d'excellents résultats.



Gestion du décalage horaire

Le travail asynchrone permet également d'assurer une activité 24 heures sur 24. Puisqu'ils savent que la communication ne se fait pas de manière immédiate, les collaborateurs peuvent gérer leur emploi du temps selon leur productivité individuelle et leur mode de vie.



Bâtir une culture d'équipe

Grâce au travail asynchrone, tous les membres de votre équipe, où qu'ils soient, sont sur un même pied d'égalité lorsqu'il s'agit de participer et de contribuer. Cette fluidité de travail permet d'instaurer un nouveau rythme pour votre équipe et d'améliorer sa confiance et sa productivité, et contribuera à créer un environnement psychologiquement sain.

Embaucher des effectifs dans le monde entier de manière légale et conforme

En tant qu'EOR, Remote vous évite d'avoir votre propre entité juridique dans chaque pays où vous embauchez. Cela vous permet de réaliser des économies et de trouver et d'intégrer rapidement des talents de la tech. Vous aurez ainsi l'assurance de disposer des bons contrats, de respecter les lois du travail et les réglementations fiscales locales, mais également évitez les requalifications de contrats.

Proposer des salaires et des avantages sociaux concurrentiels

La plateforme de recrutement international de Remote vous permet d'économiser du temps, de l'argent et des efforts en [créant des avantages sociaux pour chaque pays](#) afin d'attirer et de fidéliser des talents locaux. Grâce à Remote, vous pouvez offrir des avantages équitables et de premier ordre à vos employés pour un coût minime. Vous pouvez même [proposer des options d'achat d'actions](#) et d'autres incitations financières à vos effectifs internationaux.



En savoir plus

[Calculer la rémunération des employés à distance](#)





Les professionnels modernes veulent avoir la possibilité de contribuer à la réussite de leur entreprise et de bénéficier de contreparties concrètes. De nos jours, les meilleures stratégies de rémunération sont tournées vers l'avenir et associent la réussite des employés à celle de l'entreprise. HiBob a constaté que la rémunération ne doit pas se limiter à un salaire standard si l'on souhaite offrir un avantage concurrentiel. Une approche moderne de la rémunération peut être décomposée en six composantes essentielles : le salaire, les primes, la pension de retraite, les incitations financières, mais aussi et surtout les avantages « professionnels » et « personnels ». Il peut être délicat d'aboutir à un bon équilibre en termes de rémunération, d'où l'importance de s'appuyer sur des outils technologiques de RH modernes pour évaluer l'impact des stratégies retenues sur les candidats, les membres de l'équipe et la direction.



ANNIE ROSENCRANS

U.S. People & Culture Director





Guide pour l'élaboration d'un plan d'avantages sociaux mondial

L'équipe d'experts de Remote vous explique comment offrir des avantages sociaux à la fois pertinents au niveau local et compétitifs au niveau mondial, comment assurer la conformité lors d'une expansion mondiale et comment créer l'égalité et la confiance au sein de votre équipe multinationale.

[LIRE LE GUIDE](#)



Former une équipe composée des meilleurs talents internationaux spécialisés dans les nouvelles technologies

Nos recherches dévoilent l'opportunité fantastique que représentent les pôles technologiques émergents pour trouver de formidables talents. Il subsiste toutefois un décalage entre les endroits où les responsables du recrutement cherchent et ceux où se développent les meilleurs viviers de candidats. En matière de recrutement à l'international, les pôles technologiques saturés tels que New York et Paris sont davantage considérés que les viviers de talents émergents comme Helsinki ou Varsovie.

74%

L'enquête de Remote fait ressortir que la majorité des responsables du recrutement dans le secteur des technologies ne cherchent pas à recruter à l'échelle mondiale.

C'est un constat étonnant et une véritable occasion manquée étant donné le nombre de responsables du recrutement qui reconnaissent l'intérêt de la diversité, du travail sur plusieurs fuseaux horaires et de l'intégration de nouvelles compétences comme autant d'atouts de l'embauche à l'international. La bonne nouvelle, c'est que la plupart des obstacles à l'embauche à l'étranger peuvent être facilement surmontés grâce à une plateforme de recrutement à l'international.

Remote est en mesure d'aider les entreprises à recruter, gérer et rémunérer une équipe décentralisée.

Nous avons formé notre propre équipe entièrement à distance, avec des collaborateurs dans le monde entier, afin de favoriser une croissance rapide de nos revenus. Cette base nous a permis de réimaginer et de développer l'avenir du télétravail. Nous avons aussi pensé de nouvelles façons de relever efficacement les défis de la recherche et de l'embauche des meilleurs talents du monde dans le domaine des nouvelles technologies.

En tant que véritable partenaire du recrutement à l'échelle mondiale, Remote met à votre disposition l'infrastructure dont vous avez besoin pour vous développer dans le monde entier, rapidement et en toute conformité, étape par étape. Nous établissons nos propres entités. Celles-ci répondent aux normes de conformité les plus strictes afin de vous permettre de développer votre couverture internationale en toute confiance.

En faisant confiance à Remote pour votre processus d'embauche, vous bénéficiez du savoir-faire de spécialistes des ressources humaines dans tous les pays.

Les modèles de travail entièrement à distance et les flux intentionnellement asynchrones favorisent l'innovation et optimisent la productivité de votre équipe internationale. Rédiger une documentation efficace et s'éloigner des flux de travail en temps réel nécessitent une grande rigueur. Toutefois, les avantages de cette méthode l'emportent largement sur les inconvénients du travail synchrone traditionnel. À mesure que vous rédigez votre documentation, vous transformez votre organisation en une entreprise déjà prête pour la méthode de travail de demain. La diversité offre des avantages à long terme considérables pour votre entreprise et inscrit la culture de l'inclusivité dans son ADN.

Remote peut vous aider à simplifier la gestion de la conformité aux lois internationales.

Nous atténuons les risques juridiques et mettons à votre disposition un logiciel unique permettant d'intégrer, de payer et de gérer les meilleurs talents dans le domaine des nouvelles technologies, où qu'ils soient dans le monde.



À propos de cette enquête

Remote a interrogé 1 485 décideurs dans chacun des six marchés clés et qui affirment vouloir embaucher des talents dans le domaine des nouvelles technologies. Elle a été menée entre le 9 et le 26 septembre 2022 aux États-Unis, au Royaume-Uni, en France, en Allemagne, en Suède et aux Pays-Bas. Environ 200 personnes de chaque pays ont été sondées.

GARTNER est une marque déposée et une marque de service de Gartner, Inc. et/ou de ses affiliés aux États-Unis et à l'international. Elle est utilisée avec son autorisation dans le présent document. Tous droits réservés.

**Besoin de vous faire accompagner
pour résoudre la pénurie de talents
dans votre entreprise ?**

COMMENCER MAINTENANT

PLANIFIER UNE DÉMONSTRATION



© 2022 Remote Technology, Inc.