LA FABRIQUE DE L'EXPORTATION

Masterclass du 11 septembre 2018

Quelles stratégies pour gérer la complexité des RH en Inde ?

- Nathalie Belhoste, enseignante-chercheuse à Grenoble École de Management

Les recommandations stratégiques de La Fabrique de l'Exportation

01 — CIBLAGE

Choisir une région précise avant de s'étendre

La diversité linguistique et culturelle de l'Inde impose de concentrer d'abord son implantation sur un territoire cohérent.

02 — PRODUIT

Adapter son offre au pouvoir d'achat local

S'aligner sur les références de prix locales conditionne souvent la capacité à percer sur le marché indien.

03 — PROFIL

Envoyer un manager sincèrement curieux du pays

Un intérêt réel pour la culture indienne facilite l'adaptation managériale et la réussite de la mission d'expatriation.

04 — RH

Structurer sa stratégie autour des trois R

Recruter, former et fidéliser doivent être pensés comme un processus continu plutôt que comme des actions isolées.

05 — RÉMUNÉRATION

Suivre chaque année l'évolution des salaires locaux

Les profils qualifiés indiens s'alignent rapidement sur les standards internationaux, ne pas ajuster ses grilles fait fuir les talents.

06 — VISION

Privilégier une stratégie RH de long terme

Les entreprises qui s'inscrivent dans la durée construisent des pratiques hybrides plus efficaces que les compromis ponctuels.

07 — FIDÉLISATION

Investir dans des avantages sociaux différenciants

Bibliothèques de CV, formations internes et welfare packages renforcent l'attractivité de l'entreprise face à la concurrence locale.

08 — LIEN SOCIAL

Cultiver une relation humaine avec les équipes locales

Au-delà du strict cadre professionnel, l'implication personnelle du dirigeant reste très valorisée par les collaborateurs indiens.