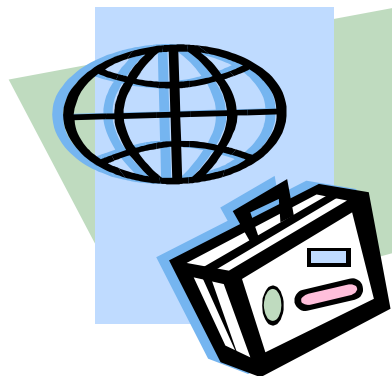


La mobilité internationale

Dossier réalisé par
le Club Carrières Grandes Ecoles connu sous le sigle du G16+



Sous-groupe :
Catherine Eychenne SCIENCES PO
Brigitte Eyraud AD EM LYON
Anne-Marie Quévrain INTERMINES
Manuelle Malot EDHEC
Valérie Roué S.I.D.- E.T.P.

*Ce dossier ne prétend pas à l'exhaustivité.
Il pourra être enrichi des liens actifs et témoignages que vous nous
communiquerez.*

Exclusivement réservé aux membres du G16+ / Mise à jour 2007

PLAN DETAILLE

I	Elaborer son projet de mobilité à l'international	- 3 -
I.A	ELABORATION DU PROJET DE MOBILITE	- 3 -
I.A.1	Quelques questions clés à se poser	- 3 -
I.A.2	Sites généralistes à consulter	- 4 -
I.A.3	Les Réseaux de français à l'étranger.....	- 6 -
I.A.4	Partir en volontariat à l'international : Humanitaire-ONG	- 9 -
I.B	LA CANDIDATURE	- 13 -
I.B.1	Traduire son CV en anglais.....	- 13 -
I.B.2	Autres liens d'aide à la rédaction du CV	- 17 -
I.C	Equivalence des diplômes dans le cadre européen	- 17 -
II	Préparer son départ.....	- 18 -
II.A	LES FORMALITES ADMINISTRATIVES	- 18 -
II.A.1	Le livret de la MFE (Maison des Français de l'Etranger).....	- 18 -
II.A.2	Contrat de travail à l'international.....	- 19 -
II.A.3	Couverture sociale des salariés à l'étranger	- 21 -
II.A.4	Liens complémentaires pour les formalités administratives	- 23 -
II.B	LES PRINCIPAUX ORGANISMES ET LEURS SITES.....	- 23 -
II.B.1	L'EEI (Espace Emploi International).....	- 23 -
II.B.2	L'ANAEM (Agence Nationale de l'Accueil des Etrangers et des Migrations).....	- 24 -
II.B.3	La MFE (Maison des Français de l'Etranger).....	- 24 -
II.B.4	L'APEC (Association pour l'emploi des cadres)	- 25 -
II.B.5	UBIFRANCE (Agence française pour le développement international des entreprises).....	- 25 -
II.B.6	Le réseau des Chambres de Commerce françaises à l'étranger	- 25 -
II.B.7	Les PEE (Missions économiques des ambassades de France).....	- 26 -
II.C	LES MONOGRAPHIES OU DOSSIERS PAYS	- 26 -
III	Les marchés de l'emploi internationaux	- 27 -
III.A	CONSULTER LES OFFRES D'EMPLOI	- 27 -
III.B	SITES INTERNET SUR L'EMPLOI A L'ETRANGER	- 27 -
III.B.1	Portails « institutionnels » et sites privés français	- 27 -
III.B.2	Portails « institutionnels » et sites privés étrangers.....	- 28 -
III.C	BASES DE DONNEES ET ANNUAIRES D'ENTREPRISES.....	- 30 -
III.D	CABINETS DE RECRUTEMENT	- 31 -
III.E	LES SALONS PROFESSIONNELS	- 32 -
IV	Anticiper son retour.....	- 33 -

I Elaborer son projet de mobilité à l'international

Dans un contexte de mondialisation toujours plus évident, il vous appartient de piloter votre carrière. Vous souhaitez lui donner une dimension internationale : une expérience à l'étranger devient un passage quasi obligé !

Pour autant, le fait de s'expatrier ne doit pas être considéré comme une fin en soi mais doit s'inscrire dans un projet de carrière. Travailler à l'étranger : oui, à condition que la mission dans un pays et dans un contexte en particulier, apporte une réelle valeur ajoutée au parcours professionnel en termes de compétences.

I.A ELABORATION DU PROJET DE MOBILITE

Avant d'engager les préparatifs de départ, il est nécessaire de faire le point sur votre projet professionnel : vos connaissances, vos savoir-faire, vos intérêts, motivations et attentes, puis d'identifier les principales démarches pour permettre sa réalisation et de préciser les points sur lesquels vous avez besoin d'informations et de conseils.

I.A.1 Quelques questions clés à se poser

Liste non exhaustive des points à approfondir avant le départ :

- formation préalable à l'expatriation,
- période de confirmation, incidence sur le départ de la famille,
- conditions de vie à l'étranger (déménagement, logement, etc...),
- voyages d'installation et de retour,
- voyages de détente,
- scolarisation des enfants,
- aptitude médicale,
- dépendance hiérarchique,
- durée de la mission,
- conditions de travail,
- couverture sociale,
- rémunération,
- versement du salaire et réglementation des changes,
- fiscalité,
- acquisition de congés,
- possibilités de prolongation de la mission,
- préavis de retour,
- garantie de retour et modalités de réinsertion,
- modalités de résiliation anticipée du fait de l'une ou l'autre des parties,
- règlement des litiges (loi applicable et juridiction compétente).
- etc...

Lire aussi l'article de Valérie Roué : « Revenir se prépare avant de partir »

www.sidetp.org/espace_emploi/conseils/international_partir_revenir.htm

I.A.2 Sites généralistes à consulter :

- www.apec.fr :

> **Marché de l'emploi** : contient des articles et enquêtes à l'international.
Courrier Cadres janvier 2007 : les Français de l'étranger parlent aux Français.

> **Jeunes diplômés → Mon 1^{er} job → Travailler à l'étranger**

Vous souhaitez travailler à l'étranger, l'APEC vous propose les informations et conseils pratiques pour **évaluer, mesurer et mettre en oeuvre votre projet d'expatriation**. Vous trouverez notamment des conseils juridiques : contrats, fiscalité, protection sociale.

- www.anpe.fr :

> **Candidat → Les conseils → Les guides pour agir → Dossier : Chercher un emploi à l'international**

Ce dossier reprend toutes les questions que vous pouvez vous poser si vous souhaitez travailler à l'étranger. Il vous permet de construire votre projet personnel et professionnel et de recenser les démarches à effectuer pour s'expatrier.....

> **Candidat → Les services → Les offres spécialisées → Travailler à l'étranger** : accès au site Europa (portail européen sur la mobilité de l'emploi) et à l'Espace Emploi International (service de l'ANPE et de l'ANAEM dans le domaine de l'emploi et de la mobilité internationale).

- www.easyexpat.com :

Practical and up to date information for Expatriates : Careers & Jobs, Move, Taxes, Accommodation, Healthcare, International Schools, Childcare, Repatriation, Social Life ... Focus on Brussels - Dubaï - Frankfurt - Geneva - London- Madrid - Milan - Montreal - New York - Paris - Shanghai - San Francisco - Sydney. Expatriation guide with relevant links and forums.

- www.mondissimo.com :

Site dont la vocation est de diffuser toutes les informations utiles concernant à la fois le commerce international et les expatriés qui le pratiquent.

- 175 dossiers pays.
- **Lexique interactif**, par ordre alphabétique ou par nomenclature, abordant toutes les questions que se pose un futur expatrié notamment en matière d'emploi, de fiscalité, de formalités (visa, banque, logement, santé, scolarité, déménagement, douanes), formation, protection sociale, réinsertion et rémunération.
- **Itinéraire de l'expatrié** en 3 étapes : préparer le départ, partir et séjourner, revenir.
- **Itinéraire de l'impatrié.**
- **Enquêtes et sondages** : « **Expatriés, votre vie nous intéresse** » (4^{ème} mise à jour). Qui sont les français travaillant ou étudiant à l'étranger ? Quelle est leur situation professionnelle ? Leur vie à l'étranger ? « **De l'évolution de la fonction dédiée aux Ressources Humaines à l'international**... une complexité reconnue au sein de l'entreprise » : questionnaire rempli par 188 responsables RH sur tous les aspects liés la gestion de la mobilité internationale de leur personnel.
- Témoignages et blogs d'expats sur le site.

- www.recrutement-international.com :

Emploi à l'étranger, recrutement international, carrières internationales.

> *Candidat* → *Check List de l'expatriation* → **Guide de l'expatriation et de la mobilité internationale** : des informations pour partir travailler à l'étranger, des conseils, des adresses utiles et toutes les formalités à accomplir pas à pas.

- www.expatries-france.com :

Ce site a un triple objectif : diffuser des informations relatives aux villes de résidence des français expatriés, tenir informés les français expatriés de ce qui se passe en France, constituer un lieu de carrefour et d'échanges entre françaises et français expatriés.

AMSTERDAM - BARCELONE - BERLIN - BRUXELLES - BUENOS AIRES - FRANCFORT - HONG-KONG - LISBONNE - LONDRES - LOS ANGELES - MADRID - MEXICO - MIAMI - MONTREAL - NEW-YORK - ROME - SAN-FRANCISCO - STOCKHOLM - SYDNEY - VARSOVIE - WASHINGTON

- www.france-expatries.com : le portail privé de l'expatriation, pour vivre, travailler, étudier à l'étranger et revenir en France !

Déclinaison par pays / Pour une information générale sur les bases de la mobilité internationale, voir la collection "**Les Guides de l'Expat**".

- <http://vivrealetranger.studyrama.com> :

Magazine de la mobilité internationale.

- www.ufe.asso.fr : l'Union des Français de l'Etranger (UFE) accueille, pilote et renseigne tout nouvel arrivant.

- www.ladocumentationfrancaise.fr :

> *Les Ressources en ligne* → **Les dossiers d'actualités** : plus de 80 dossiers pour mieux comprendre l'actualité politique, économique et sociale en France, en Europe et dans le monde.

- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> : données statistiques sur l'économie, les entreprises, l'emploi... en Europe.

- www.entrepreneursfrancais.com : « Notre aventure est avant tout celle de nos compatriotes qui ont fait le choix de créer leur affaire à l'étranger... ».

Vous trouverez d'autres sites ou organismes utiles dans la suite du dossier.

I.A.3 Les réseaux de français à l'étranger

Enquête conduite auprès de diplômés « Correspondants à l'étranger » du Club Carrières de Grandes Ecoles (G16+).

➤ Quels types de demandes recevez-vous ?

Elles portent sur : le besoin d'information et de conseil concernant la recherche de stage et d'emploi, les formalités pour travailler dans le pays d'accueil, la qualité de vie, les niveaux de salaire, la couverture sociale, la fiscalité... l'animation du réseau local... la coordination avec d'autres écoles...

➤ Etes-vous impliqué(e) dans des réseaux connexes qui ont facilité votre insertion personnelle et professionnelle ?

> Les réseaux des **chambres de commerce et d'industrie** (par ex : FACCI French Australian Chamber of Commerce, ou la chambre de commerce franco-brésilienne de Sao Paulo...).

Lien vers le portail des 112 CCI à l'étranger : www.uccife.org (voir p. 25).

Leur vocation première est d'animer les communautés d'affaires franco-étrangères en organisant des événements de relations publiques, des rencontres de membres, des pavillons collectifs dans les foires et salons étrangers, des campagnes de promotion nationale, etc... Elles permettent à leurs membres d'intégrer un réseau d'entreprises pour échanger des informations commerciales et bénéficier de l'appui et des expertises de ce réseau.

> **L'union des Français de l'Etranger** (UFE) : www.ufe.asso.fr accueille, pilote et renseigne tout nouvel arrivant. Elle organise ensuite tout au long de l'année rencontres et activités qui permettent aux français implantés dans le pays de se retrouver.

> Les **associations des diplômés des grandes écoles** françaises à l'étranger :

L' AAGEFC, regroupement inter grandes écoles au Canada www.aagefc.com

L' AAGEF, regroupement inter grandes écoles à New York www.aagef.com

L' ATUGE, association des Tunisiens des grandes écoles www.atuge.org

L' AAEGE, Asie est un groupe régional Asie inter associations d'anciens élèves.

L' AFIE (Alliance Francophone de l' Instituto de Empresa)...

Il est important de rester connecté(e) avec le siège et de maintenir des contacts réguliers avec les collègues qui travaillent en France...

➤ Pouvez-vous nous donner de l'information sur le marché de l'emploi local ? Liste de cabinets de recrutement, cabinets de conseil, sites clés... approche spécifique du marché ?

ANGLETERRE (TÉMOIGNAGE)

Le marché du travail en Angleterre est totalement différent dans son approche de celui du marché français. Pour les débutants, la recherche d'emploi commence au mois de septembre et se finit au mois de janvier. Il faut généralement remplir des dossiers que l'on peut télécharger sur Internet. A l'université/grande école, tout ce que l'on vous a appris est : « comment réfléchir », pas plus... Aussi les disciplines étudiées n'ont pas la même

importance qu'en France, et la formation au métier débute lors du premier emploi.

<http://www.milkround.com/s4/jobseekers>: Milkround est le nom donné à la première recherche d'emploi à la sortie d'université. Ce site est utilisé comme référence.

Les demandes de stage se font très tôt, entre décembre et mars. En Angleterre, les Summer job/Internship durent environ 3 mois.

<http://www.milkround.com/s4/jobseekers/zones/internships>

Il est toujours possible de trouver sur le terrain des offres dans les journaux comme The Times, The Guardian, The Daily Telegraph, Evening Standard (Londres), TNT et d'aller démarcher directement les magasins pour des stages de ventes.

ESPAGNE (TÉMOIGNAGE)

En Espagne plus que dans d'autre pays, il est très important de constituer et de travailler son réseau (amis, collègues, anciens de l'école, cabinets de recrutement, etc.). En effet, la recommandation par une autre personne, le « bouche à oreille » et les contacts constituent les meilleurs moyens pour trouver un emploi.

Contrairement aux idées reçues, l'Espagne se situe maintenant au-dessus de la moyenne des pays européens. Déjà de bon niveau dans des secteurs traditionnels comme la construction et le secteur bancaire, le marché de l'emploi est en pointe dans des secteurs nouveaux comme les nouvelles technologies, la publicité, le secteur médical...

Il faut savoir aussi que la plupart des sièges des entreprises se trouvent à Madrid, plus qu'à Barcelone où il est très fortement conseillé de parler ou de comprendre le catalan. Langue « officielle » de cette région, elle continue à être la première langue enseignée dans les écoles !

Les compétences linguistiques, notamment en anglais, sont des atouts de plus en plus valorisés par les entreprises, ceci pour deux raisons : par sa croissance économique l'Espagne s'ouvre beaucoup sur les marchés étrangers, par ailleurs les Espagnols ne maîtrisent pas tous des langues étrangères (phénomène en train de changer avec l'arrivée des nouvelles générations).

Les stages n'ont pas la même valeur en Espagne qu'en France : la plupart des entreprises ne valorisent pas ce genre d'expériences ; le stagiaire est bien souvent considéré comme une personne sans expérience et les tâches qui lui sont attribuées sont souvent peu valorisantes.

Le CV doit toujours être rédigé en espagnol (sauf bien sûr si l'offre d'emploi spécifie une autre langue). La lettre de motivation a moins d'importance en Espagne qu'en France, elle sert surtout à introduire le CV. Elle peut être réalisée en traitement de texte, la graphologie étant très peu utilisée par les recruteurs locaux.

LUXEMBOURG (TÉMOIGNAGE)

Le Luxembourg est un marché très particulier du fait de sa taille réduite et de son fort développement économique. Le marché du travail suit généralement les tendances du marché européen, souvent avec un léger retard, mais avec des spécificités qui peuvent parfois en exacerber certains aspects.

Il convient ainsi de prendre en considérations les facteurs suivants :

- Les niveaux de salaires sont plus élevés qu'en France (salaire minimum garanti +/- 1.500 €) et l'imposition sur les revenus plus légère.*
- Le PIB/habitant est le plus élevé au monde.*
- L'université au Luxembourg, encore à l'état embryonnaire, ne peut fournir suffisamment de jeunes diplômés aux entreprises. Les jeunes résidents luxembourgeois ont donc tendance à aller faire leurs études dans les pays limitrophes : Allemagne (souvent Aix-la-Chapelle), France (généralement en Alsace ou en Lorraine) ou Belgique (souvent Liège).*
- Le Luxembourgeois étant rare, encore plus s'il possède un diplôme universitaire, la nature des études suivies importe souvent peu sur les opportunités qui lui sont offertes. Il trouvera sans aucun problème, quelle que soit la situation européenne du marché du travail, un emploi dans un des secteurs les plus développés du pays, à savoir la finance ou l'industrie. Cependant, une majorité d'entre eux choisit plus ou moins tôt dans la carrière, de travailler dans l'administration qui offre deux avantages : une rémunération élevée et un rythme de travail peu soutenu, en plus d'exiger une parfaite maîtrise de la langue luxembourgeoise, condition incontournable pour travailler dans le secteur public.*
- La population du Luxembourg est constituée à 30% d'étrangers, principalement portugais, italiens, français et belges. Les portugais constituent le bataillon des travailleurs du bâtiment depuis les années 60, suite à des accords pris à cette époque entre le Luxembourg et le Portugal pour pallier le déficit de main-d'œuvre manuelle. Les autres nationalités se répartissent entre les institutions européennes (la majorité) et le secteur privé.*
- Les langues officielles au Luxembourg sont le français (langue majoritairement vernaculaire, sauf entre nationaux luxembourgeois), l'allemand (langue principale dans la presse écrite) et le luxembourgeois, qui est passé il y a quelques années du statut de patois à celui de langue. Comme le Luxembourg a bénéficié depuis une cinquantaine d'années d'un développement économique soutenu depuis sa transformation de minuscule pays majoritairement agricole et industriel (métallurgie) en place financière européenne, il lui a fallu trouver des ressources humaines pour soutenir cette croissance. Il s'est donc tourné vers la population étrangère transfrontalière limitrophe, qui constitue de nos jours le gros des employés du secteur privé. Ce sont ces personnes, en nombre sans cesse plus important, qui subissent le plus les mouvements du marché du travail.*
- Les postes de direction dans les entreprises privées sont encore souvent l'apanage des nationaux luxembourgeois, malgré une tendance nette à la disparition des entreprises purement luxembourgeoises depuis une dizaine d'années (banques luxembourgeoises intégrées à des groupes financiers internationaux).*
- Le fort taux de population étrangère au sein des entreprises privées concourt à développer un mouvement de repli identitaire et culturel, qui se manifeste par des comportements parfois proches d'une certaine*

xénophobie, et au ralliement à la langue luxembourgeoise comme élément fédérateur de l'identité luxembourgeoise et vecteur obligatoire d'intégration.

Ceci dit, les grands pourvoyeurs d'opportunités professionnelles au Luxembourg sont :

- Industrie, télécommunication : ARCELOR-MITTAL, SES-ASTRA, RTL, etc.*
- Finance : grandes banques, DEXIA-BIL, FORTIS, BNPPARIBAS, CREDIT AGRICOLE-INDOSUEZ, ING, ABN-AMRO, COMMERZBANK, JPMORGAN, administrations de fonds, clearing (CLEARSTREAM), banques privées, etc.*
- Cabinets d'audit et/ou de conseil : PWC, DELOITTE, ERNST&YOUNG, KPMG, ACCENTURE, fiduciaires locales, etc.*
- Institution européennes ou assimilées : Cour de justice, Cour des comptes, Banque Européenne d'Investissement, etc.*

Les profils Bac+4/5 sont très recherchés, mais jusqu'à un certain niveau d'expérience. En effet, le nombre de positions à haute responsabilité sur la place de Luxembourg est limité, du fait de la taille réduite du pays et des entreprises présentes, mais aussi du mode plutôt informel de recrutement pour ces postes, souvent chasse gardée des luxembourgeois. Le cas échéant, il est souvent fait appel à des chasseurs de tête situés à Bruxelles.

Les cabinets de recrutement actifs sur le marché du Luxembourg sont principalement ceux qui sont positionnés sur des profils techniques ou peu expérimentés : Rowlands, Alexander Tic, etc.

Le site web Monster.lu et l'édition week-end du quotidien Wort sont les deux principaux supports d'information sur les postes à pourvoir au Luxembourg.

I.A.4 Partir en volontariat à l'international : Humanitaire-ONG

Cette expérience doit s'inscrire dans un projet professionnel et apporter une valeur ajoutée aux expériences précédentes : stages en entreprise ou emploi.

Ne figurent dans cette rubrique que les **4 formules définies à partir du cadre officiel français**, suivies de l'interview de Marion Bourreau, responsable recrutement de l'association Interaide. Les sites listés ci-après donnent des informations d'ordre très pratique (y compris celles qui concernent la santé et la protection sociale, la préparation au départ et au retour en France), des listes d'entreprises et d'ONG avec leurs coordonnées, voire des propositions de missions.

Attention : dans la plupart des cas le contrat qui lie le volontaire à l'organisme qui l'accueille n'est pas un contrat de travail, mais un contrat de gré à gré auquel le droit du travail ne s'applique pas. Certaines formules prévoient des couvertures sociales spécifiques qui ne dépendent pas du régime de la sécurité sociale, et il n'y a souvent pas de cotisation aux caisses de retraites pendant la période de volontariat, ni de droit aux allocations chômage lors du retour en France, il est donc indispensable de bien se renseigner.

- **Le Volontariat International en Entreprise ou en Ambassade** est destiné aux jeunes européens âgés de plus de 18 ans et moins de 28 ans : l'inscription sur le site www.civiweb.com permet d'avoir, entre autres, un accès aux offres.
- **Le Volontariat de Solidarité Internationale et le Congé de Solidarité Internationale.** Les volontaires (qui bénéficient d'un statut garantissant une protection sociale depuis 2005) s'engagent au sein d'une ONG dans une action de solidarité internationale de développement ou d'urgence humanitaire.
Le CLONG, Comité de Liaison des ONG de Volontaires, regroupe 14 associations (Association des Volontaires du Progrès, ATD Quart Monde, Action Contre la Faim, Médecins du Monde...) dont les coordonnées et sites respectifs figurent sur : www.clong-volontariat.org ;
 Outre les renseignements très pratiques, un réseau d'anciens et des témoignages, on trouve également sur ce site un tableau de 141 associations habilitées à recevoir une mission de Congé de Solidarité Internationale.
- **Le Service Volontaire Européen** s'adresse à des jeunes âgés de 18 à 30 ans ; chaque projet de SVE fait l'objet d'un Contrat d'Activité. Les informations se trouvent sur le site www.injep.fr Action européenne/ Agence française.../ Service Volontaire Européen. Sur le même site, dans la rubrique « Coopération internationale » qui figure sous Action européenne, sont listées des interventions hors Europe. **La DCC** (www.ladcc.org) est un organisme professionnel agréé pour le SVE, qui intervient aussi avec d'autres formules que le SVE dans le reste du monde (Afrique, Madagascar...).
- Les Chantiers Bénévoles Internationaux : www.clong-volontariat.org /Accueil/ le VSI/ Autres pistes pour partir, et www.concordia-association.org .

Pour plus d'information, consulter l'ANNEXE I de ce dossier.

Interview de Marion Bourreau, responsable recrutement chez INTERAIDE, février 2007.

Partir en expatriation pour le compte d'une ONG :

Un piège : l'idéalisation de la mission humanitaire.

Nécessité de se confronter à plusieurs éléments clés :

- Les **conditions de vie** : isolement si la mission est en milieu rural ;
- Les **relations humaines** avec les autochtones : le décalage est très fort entre son propre univers de référence et la population locale ;
- L'intégration de cette expérience dans un **parcours professionnel**.

Deux questions essentielles à se poser avant de partir à l'étranger en particulier dans le cadre d'une mission humanitaire :

Première question : « Travailler pour une ONG d'urgence ou de développement ? »

➤ **Urgence :**

- durée mission : de 6 mois/1 an,
- cadre d'intervention : situations de crise pour faire « à la place de » - **interventionnisme** (apport de nourriture, problème d'accès du territoire, routes coupées...),
- type de contrat : VSI (dans certaines ONG, le VSI sert de période d'essai avant d'être transformé en CDI),
- profils recherchés : ingénieurs agronomes, hydraulique... quelques généralistes type école de commerce ou Sciences Po sur des postes d'« administrateurs » avec des responsabilités financières et ressources humaines.

➤ **Développement :**

- mission de 2 ans en lien avec son métier,
 - cadre d'intervention : contexte pacifié pour **accompagner les populations locales**, ONG et gouvernements, (« autonomisation » dans le jargon des ONG),
 - type de contrat : contrat de salarié expatrié en CDI avec engagement moral de 2 ans,
 - profils recherchés : peu de jeunes diplômés car recherche de savoir-faire ; profils Sciences Po / école de commerce sur des postes d'« administrateurs » avec des responsabilités de gestion, ou pour des missions en micro-finance, relations avec les bailleurs, programmes éducatifs...
- Il existe également des associations confessionnelles qui envoient des personnes en mission pour le compte d'ONG locales.

Un conseil : être vigilant quant à l'organisation avec laquelle vous partez et les missions proposées. Partir avec une ONG reconnue (s'informer sur son historique, bilan, budgets, références...).

Deuxième question : « Partir en première expérience ou d'abord en entreprise ? »

Cette décision a des conséquences sur le type de poste proposé et la carrière : il est important d'y réfléchir et de **tester sa capacité et son souhait de vivre pendant longtemps dans des conditions difficiles**, loin de ses proches, sans appui véritable des structures centrales, sur des problématiques très opérationnelles... par une expérience courte (chantier par exemple).

Un conseil : **partir après une première expérience** en entreprise de 2 ans environ. Cela permet de relativiser les idéaux, d'avoir développé des compétences, de préparer son retour.

Une expérience en mission humanitaire est valorisable professionnellement pour celui (ou celle) qui s'est préparé aux conditions de travail et a réfléchi aux objectifs de cette expérience : polyvalence, adaptabilité, gestion, management, relations institutionnelles et économiques de haut niveau...

Pour approfondir cette question, nous vous recommandons la lecture du numéro 70 des cahiers de l'ANDCP (Association Nationale des Directeurs et Cadres de la fonction Personnel) de mai 2007 « **RECRUTER DES HUMANITAIRES EN ENTREPRISE** ».

Les profils recherchés par ordre d'importance :

- 1- Santé : médecins, infirmiers...
- 2- Développement agricole.
- 3- Hydraulique : ingénieurs.
- 4- Généralistes : compétences en gestion.

En particulier pour des profils non ingénieurs :

- La Croix Rouge Internationale est plus ouverte que d'autres dans ses recrutements car elle mène des projets en lien avec le respect des droits de l'homme en prison.
- Il existe des ONG spécialisées dans le lobbying / le domaine des droits de l'homme comme Amnesty International...

Types de contrat : (se référer au début de la partie I.A.4)

VSI : volontariat des ONG, VIE/VIA, salariat (CDI classique), bénévolat.

Informations complémentaires concernant le recrutement :

- Coordination Sud (offre une garantie qualité / professionnalisme de l'ONG avec laquelle on part) www.coordinationsud.org
- Les ONG anglo-saxonnes offrent souvent des conditions de travail et un professionnalisme reconnu.

Anticiper son retour

La clé d'une mission réussie est d'avoir envisagé son retour avant de partir et réfléchi à la **valorisation de son expérience** :

- Niveau de responsabilité élevé par rapport à un même niveau d'expérience en entreprise ;
- Conception et mise en œuvre de projets complexes ;
- Relations avec des interlocuteurs variés et de haut niveau...

Partir plus de 2/3 ans marque beaucoup le CV et peut constituer un frein à la réinsertion professionnelle en France, d'autre part cela comporte un risque en termes d'accès à la sécurité sociale et aux indemnités chômage (pages 9/10 et les parties II.A.2 et II.A.3 de ce dossier).

Etre accompagné au retour

Les ONG ne proposent pas d'accompagnement au retour des missions. Elles ont même tendance à renvoyer les salariés sur des missions identiques sans prendre en compte la difficulté des expériences vécues et le besoin de renouvellement (pas de notion de parcours professionnel).

Il existe une structure : Résonances Humanitaires - fondée par Eric Gazeau il y a 3 ans - qui s'est spécialisée dans l'accompagnement de ce retour grâce à l'aide de bénévoles.

NB : le Centre François Pallu organise également des journées de formation, le retour effectué, pour valoriser l'expérience humanitaire dans le cadre d'une recherche d'emploi.

www.formation.mepasie.net

I.B LA CANDIDATURE

Elle est portée par un CV qui doit exprimer votre parcours et votre projet en respectant les normes et la langue en usage dans le pays d'accueil.

I.B.1 Traduire son CV en anglais

Writing resumes: a contribution by Marlène Dolitsky, Human Resource Consultant & linguist.

(Published here by agreement with Sciences Po Carrières / mdolitsky@aol.com)

When looking for a job on the international market, the candidate is often asked to send in, or bring into the interview a resume in English. This resume should be in phase with the recipient's perspective concerning:

- **Time** – the information can be taken in at a glance
- **Criteria** – the candidate can be easily seen to fit the job profile
- **Reassurance** – confidence must be created in the candidate's ability to successfully carry out the tasks of the job

One great difference between an English language resume and one in French is the use of verbs in the English one. Achievements should be presented as predicates:

the first word of every achievement should be a verb

(Presented under work experience in bullet-point form)

Achievements presented as nouns give the context in which the candidate has worked; it is as if he or she is a bystander in a company's activities. The mental images created by nouns are photographs of fixed states.

Verbs, on the other hand, **present the candidate as an active participant in a company's activities**, as a person who makes things happen. It is easier for recruiters to imagine the candidate in the job situation and to create a mental movie of the applicant on the job, if the actions are supplied by the resume.

Achievements in the form of predicates show a candidate who is able to successfully carry out the tasks and projects of a job and fulfill the needs of the company. Verbs build confidence in the mind of the recruiter in that they are easily tacked onto the modal CAN:

If the candidate DID achieve certain aims, s/he has SHOWN THE ABILITY to achieve them, and CAN therefore ACHIEVE them AGAIN. **Verbs** showcase what a candidate is **already able to do today**, and what he or she can be **expected to achieve tomorrow**.

Below, you will find:

- **a suggested form to be followed when writing up your resume** with comments incorporated in the document;
 - **a blank form** which can be used as a **model of a well-presented resume lay-out**;
 - **a list of job titles** in French and their translations
-

A. SUGGESTED FORM TO FOLLOW FOR WRITING ENGLISH RESUME

Name
Address
Phone Numbers
E-mail

Languages
Citizenship (for international jobs)

Title of Resume = Job you are looking for

- Main Skills in bullet-point form

Work Experience

Resumes can be chronological or functional. In either case, be sure you write in easy-to-read, telegraphic lines, keeping in mind the following:

- **One idea, one line**
- **Verbs** should be the first word of every line:
Verb + object **is the core of the English sentence** (Sentences in the form of active **verb + object** are easiest to comprehend). **Verbs** bring forth images of the candidate in action; (nouns only offer context).
- **Achievements / Results oriented**
Achievements are successfully completed actions. **Results** represent gains & betterment of the company: results are usually expressed in the form of statistics. Make results stand out clearly.
- **Avoid pronouns & demonstratives:**
nouns are more directly comprehensible; pronouns involve back-reference

Education

Degrees are listed in counter-chronological order.

19-- *Degree in Subject from School fully written out [translation of name]*
Major in: *Subject*

Miscellaneous

B. MODEL OF A WELL-PRESENTED RESUME LAY-OUT

First name Last name

Address

☎ +33 (0) 1

☎ +33 (0) 6

name@wanadoo.fr

DEFINE YOURSELF

Define your work Context

PROFESSIONAL SKILLS

-
-
-

▶ **Company**

Define Company
Relevant Statistics

From 2000: Job title

Responsibilities

Main achievements

Results

1991 – 2000: If same company: Job title

Responsibilities

Main achievements

Results

▶ **2nd to the last company**

Define Company

1985 - 1990: Job title

Responsibilities

Main achievements

Results

EDUCATION

Date: Degree, University, Location

Major:

MISCELLANEOUS

Languages: Native speaker of French, Fluent English

Hobbies:

C. LIST OF JOBS and THEIR TRANSLATION

Anglo-Saxon Hierarchy

Managing Director
 Executive/Senior Vice President
 Vice President
 Director
 Manager
 Deputy Manager
 Team leader

<i>PDG</i> <i>DG</i> <i>DG Adjoint</i> <i>Comité de Direction</i> <i>Directeur Financier Administratif</i>	Chairman, President Managing Director, CEO Deputy Managing Director Executive Committee CFO
<i>Contrôleur de Gestion</i>	Controlling, finance, accounting, audit, reporting, Consolidation, MI systems, Controlling manager, <i>Controlling (= finance, accounting)</i>
<i>Directeur de Ressources Humaines</i>	Human Resources Executive / Human Resources Vice President <i>n-1/ Human Resources Manager/Director</i> <i>n-2 / Administration and Personnel Mger</i> Recruitment and Development Manager
<i>Directeur commercial</i> <i>Directeur des Ventes</i>	Sales and Marketing Director Sales Director
<i>Chef de projet</i> <i>Chargé de Mission</i> <i>Chef d'équipe (ouvrier)</i>	Team Leader Director in charge of _____ (name mission without using word "mission") Supervisor <i>Control (= industrial processes)</i>

I.B.2 Autres liens d'aide à la rédaction du CV

- www.cadremploi.fr :

Vous propose un guide de la recherche d'emploi internationale pour vous donner toutes les chances de trouver un poste dans des pays à fort volume de recrutements : l'Allemagne, la Belgique, le Canada, les États-Unis, l'Espagne, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, la République Tchèque, le Royaume-Uni, la Slovaquie ou encore la Suisse.

> *Accueil* → *Les offres* → *International* → *Royaume Uni* → **Conseil rédaction du CV en anglais**

- www.emse.fr : **Ecole des Mines de Saint Etienne**

> *Ouverture internationale* → *Stages et emploi à l'étranger* → **Sites utiles pour préparer son CV** (pays anglophones et hispanophones)

- <http://europass.cedefop.eu.int> :

Europass est une nouvelle initiative destinée à vous aider à rendre vos compétences et qualifications visibles dans toute l'Europe (Union européenne, AELE/EEE et pays candidats) et à favoriser votre mobilité en Europe.

- www.eurocv.it : un CV en ligne au format européen.

I.C Equivalence des diplômes dans le cadre européen

Au niveau européen, et en relation avec de nombreux États partenaires, **ENIC-NARIC**, le Réseau des centres nationaux d'information sur la reconnaissance académique est chargé d'informer et d'orienter chaque personne sur la valeur de ses diplômes à l'étranger.

Attention ! Vous devez vous adresser directement au centre NARIC du pays dans lequel vous voulez faire reconnaître vos diplômes. Le centre français est donc, lui, réservé aux étrangers. On pourra cependant vous y donner des informations d'ordre général.

- www.ciep.fr/enic-naricfr : **Centre international d'études pédagogiques (CIEP)**

> *Diplômes et tests* → **Equivalences des diplômes**

- www.studyrama.com :

> *Accueil* → **Equivalence des diplômes : « un casse-tête mondial ! »**

L'obtention d'une équivalence de diplôme n'est pas systématique en dehors de l'Europe. Nous invitons par conséquent les intéressés à se rapprocher du Ministère de l'Enseignement du ou des pays de leur choix afin de vérifier si des dispositifs de validation de leur diplôme existent bien.

II Préparer son départ

Partir en expatriation se prépare à plus d'un titre. Cette expérience de vie à l'étranger comporte de nombreux aspects dont il est utile d'avoir pris conscience afin de l'intégrer à part entière autant dans son parcours professionnel que dans sa vie personnelle.

Cette deuxième partie rassemble de nombreux sites et de nombreux dossiers très complets réalisés par différents organismes sur le sujet. C'est sous l'angle de la préparation du départ que nous vous invitons à lire les parties correspondantes de ces sites.

Nous vous présenterons dans un premier temps les formalités de nature administrative (II.A) nécessaires à réaliser avant de partir. Dans une deuxième partie (II.B), vous retrouverez les principaux organismes dont les sites, dossiers ou ouvrages traitent de la question du départ. Enfin, la troisième partie (II.C) vous présentera les principaux sites permettant de mieux connaître les spécificités professionnelles et sociales des pays vers lesquels vous envisagez de partir.

Dans les parties suivantes du dossier, nous reviendrons sur les sites les plus complets pour vous en présenter la partie traitant de la recherche d'emploi à l'étranger (partie III) puis de l'anticipation du retour (partie IV).

II.A LES FORMALITES ADMINISTRATIVES

II.A.1 Le livret de la MFE (Maison des Français de l'Etranger)

S'expatrier impose un changement de cadre de vie professionnelle ainsi que personnelle, parfois pour plusieurs années.

L'expatrié ne doit pas hésiter à négocier chaque point de son contrat de travail, notamment en ce qui concerne la fiscalité, la protection sociale et les avantages en nature liés à son statut (frais de voyage, de logement, de scolarité des enfants...).

Elaboré par la Maison des Français de l'Etranger, le "livret du Français à l'étranger" est un recueil d'informations générales abordant tous les aspects de l'expatriation : www.mfe.org

II.A.2 Contrat de travail à l'international

Absence de définition légale, hétérogénéité des domaines :

Le code du travail français ne définit pas ce qu'est un contrat de travail international : nous avons donc tenté de rassembler en un exposé général des informations éparpillées afin de vous sensibiliser aux **points à surveiller**, sans prétendre à l'exhaustivité. Les réponses que vous ne trouverez pas ci-après pourront vous être fournies soit par le service emploi carrières de votre association qui dispose d'annexes à ce dossier, soit par des spécialistes extérieurs.

En matière de travail à l'étranger, la sécurité sociale, les services fiscaux, quelques conventions collectives utilisent une terminologie qui peut prêter à confusion, et prévoient des dispositions particulières à leur champ. S'ajoutent à cela les dispositions prévues par le droit social européen, les conventions fiscales signées entre la France et les pays étrangers (USA, Chine...). Il faut savoir que ces divers champs administratifs, juridiques et fiscaux ne se recouvrent pas.

A côté de ces dispositions qu'il faut connaître, **un des points majeurs à clarifier** pour savoir à quoi vous vous engagez en partant travailler à l'étranger est : **qui est votre employeur ?** C'est-à-dire à quelle entreprise devez-vous rendre compte (lien de subordination) ?

Quels peuvent être les risques ?

Faute d'avoir pris certaines précautions, vous risquez **d'avoir à payer votre retour en France** (déménagement et voyage de retour de la famille) puis de **vous retrouver en France sans aucune protection sociale** (ni sécurité sociale, ni assurance chômage), voire pire : de vous retrouver sans ressources dans un pays étranger, et dans l'incapacité matérielle de payer le retour en France (il est alors utile de s'adresser à l'Ambassade de France ou au consulat français locaux qui peuvent fournir une aide).

Il est donc essentiel de **consulter un avocat spécialisé** qui rédigera ou relira le contrat qui vous est proposé afin d'y inclure ou d'y ajouter des avenants ou des clauses encadrant tant votre séjour à l'étranger que votre retour en France.

Cet avocat établira aussi un **diagnostic fiscal** de votre future situation car les risques peuvent être importants si vous ignorez les réglementations actuelles. Par exemple, votre résidence fiscale s'établira en fonction des accords bilatéraux passés entre la France et d'autres pays, et en fonction de l'appréciation des services fiscaux : si votre « centre d'intérêts vitaux » est en France parce que vous y avez conservé votre logement et que votre conjoint est toujours en France, vous restez résident fiscal français. Si vous êtes résident fiscal en pays étranger, vous serez taxé sur votre revenu mondial (quels que soient les pays).

Les principaux types de situations :

Grâce à l'expertise en la matière d'un avocat spécialisé* et de larges emprunts aux documents qu'il nous a remis, nous avons recensé pour vous **5 grands types de situations** :

- Le détachement ;
- L'expatriation (double contrat : d'origine et local) ;
- Le transfert ;
- Un contrat initial pour travailler directement à l'étranger ;
- Travailler à l'étranger sous d'autres statuts spécifiques.

a) Le détachement :

C'est un terme utilisé de manière précise par la sécurité sociale. Les « détachés » envoyés pour une durée limitée à l'étranger (en général pas plus de 2 ans : 1 an renouvelable une fois dans l'Union Européenne, 5 ans aux USA) demeurent affiliés au régime de sécurité sociale français et figurent dans l'effectif de l'entreprise, avec laquelle ils conservent un lien de subordination.

Pendant la durée du détachement, le **contrat de travail avec la maison mère est maintenu**. Le « détaché », subordonné à l'entreprise française, ne pourra par exemple pas diriger la filiale locale.

b) L'expatriation (qui exige un double contrat) :

C'est également un terme utilisé de manière précise par la sécurité sociale et souvent employé à tort pour désigner toutes sortes de formes de travail à l'étranger. Les « expatriés » au sens de la sécurité sociale sont envoyés à l'étranger (après séjour en France, même bref) pour une durée usuellement plus longue que le détachement, ne sont plus affiliés au régime classique de sécurité sociale français (ils sont affiliés à la CFE, Caisse des Français de l'Etranger), n'ont plus de lien de subordination avec l'employeur français (ils sont subordonnés à la filiale locale), ne sont plus comptés dans l'effectif de l'entreprise française.

Le contrat d'origine avec la maison mère est suspendu ; il reprend lorsque les « expatriés », ayant achevé leur mission, reviennent à la maison-mère. Attention : les billets de retour et frais de déménagement sont réputés être payés par elle dans un seul cas : s'il s'agit d'une expatriation d'une maison-mère à une filiale. S'il s'agit d'une expatriation de filiale à filiale, ou de filiale à maison-mère, il faudra le faire préciser dans l'avenant d'expatriation.

Le licenciement de l'expatrié par la société locale peut poser problème et entraîner un licenciement (pour un autre motif) par la maison-mère.

Les « expatriés » sont rémunérés par la filiale locale à laquelle ils sont liés par contrat de travail (le second). Ils sont soumis au droit local (droit du travail, procédures d'immigration) ainsi qu'au mode de protection sociale local. Ils doivent aussi respecter les règles de police du pays d'accueil, que l'employeur a l'obligation de leur communiquer.

**Nous remercions Maître Marc BOURGUIGNON, cabinet VAE SOLI (Paris) pour son accueil, pour les exposés très documentés qu'il a effectués au sein de plusieurs de nos associations, et pour nous avoir autorisés à utiliser une large part de ses exposés.*

c) Le transfert à l'étranger :

Le salarié est transféré d'une entreprise à une autre, le salarié signe un nouveau contrat que lui propose l'entreprise d'accueil, **le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est rompu**. De ce fait les frais de rapatriement en France ne sont pas assurés, la couverture sociale non plus. La rupture du contrat initial étant supposée faite d'un commun accord, elle sera considérée par les ASSEDIC comme une démission, ne donnant pas lieu à indemnisation.

d) Un contrat initial pour travailler directement à l'étranger :

Il s'agit d'un contrat ne relevant pas des 3 cas précédents : même si le contrat est signé en France avec une entreprise française, la société française n'agit que comme mandataire (prestataire de service pour ce recrutement) de sa filiale étrangère. Il n'y a donc a priori pas de protection sociale française ni de frais de retour en France prévus.

e) Travailler à l'étranger sous d'autres statuts spécifiques :

Citons pour mémoire les «contrats temporaires d'usage » spécifiques au secteur des BTP pour les chantiers à l'étranger et assimilés à des CDD, ainsi que les « contrats de chantier » de l'ingénierie (convention collective SYNTEC) qui sont des CDI bien que ces « chantiers » (en bureau d'études, dans les services informatiques etc.) aient une durée limitée.

Rappel : les contrats qui encadrent le Volontariat à l'International (VIE et VIA, Volontaire de Solidarité Internationale, Volontaire Européen...) ne sont pas des contrats de travail, mais des contrats signés de gré à gré : il faut donc être attentif aux conditions de retour et de protection sociale, qui sont précisées sur les différents sites cités page 10.

Autres points à surveiller : une grande partie des points à surveiller ont été listés au début de ce dossier (Partie 1 : « Elaborer son projet de mobilité à l'international », rubrique A1 : « Quelques questions clés »).

On peut y ajouter d'autres points à faire examiner par des spécialistes :

- Les clauses obligatoires d'un avenant d'expatriation selon la directive européenne 91/533/CEE ;
- L'impact de certaines conventions collectives (métallurgie, BTP) ou l'application volontaire (par les deux parties) d'une convention collective au contrat ;
- Les clauses d'un contrat de droit local et le contenu des lois de police du pays ;
- Le mode de rémunération, l'abondement du plan de retraite, les avantages en nature, etc.

Une présentation détaillée de l'intervention de Marc BOURGUINON sur le thème « **Mobilité Internationale : un contrat pertinent** » (mars 2007) est consultable en **annexe 2**.

II.A.3 Couverture sociale des salariés à l'étranger

Un certain nombre d'entreprises françaises (de moins en moins nombreuses compte tenu des coûts), souhaitent garantir à leurs salariés affectés à l'étranger une couverture sociale au moins équivalente à celle qui existe de droit commun en France.

Ces entreprises peuvent opter pour deux statuts reconnus par le Code de la Sécurité Sociale française : celui de **détaché**, ou celui d'**expatrié**. Ces statuts sont propres à ce Code, et nous ne pouvons que vous inviter à lire très attentivement le point précédent II.A.2 (Le contrat de travail international) afin d'éviter toute confusion.

La Sécurité Sociale entend par **détachement** le fait de maintenir au régime de protection sociale français un salarié qui va, durant un temps déterminé, exercer une activité professionnelle sur le territoire d'un autre pays. Rien n'est changé à son régime social : il continue à cotiser dans son pays sur la base de son salaire total, et à en recevoir les prestations concomitantes. Le détachement ne peut excéder une durée limitée à 2 ans dans la plupart des cas, en fonction d'accords bilatéraux France/ pays de détachement.

En conséquence, il arrive que les montants de remboursements soient sans commune mesure avec les dépenses engagées (la Sécurité Sociale ne connaît que son propre tarif, étudié en fonction des seuls coûts français) et que les délais de ces remboursements soient très importants les caisses primaires d'assurance maladie n'ayant pas vocation à travailler sur des factures ou feuilles de soins rédigées en langue étrangère et libellées en devises.

Pour la Sécurité Sociale, l'alternative au détachement est le statut d'**expatrié**. Un salarié peut donc être expatrié dès le début de son affectation à l'étranger, il peut aussi devenir « expatrié » au terme de la durée maximum autorisée pour le détachement. Donner à un salarié le statut d'expatrié consiste à lui reconstituer, à l'aide de moyens de substitution, une couverture sociale au moins équivalente à celle du régime social français.

Si votre statut n'est ni le détachement, ni l'expatriation au sens strict du Code de la Sécurité Sociale, **vous aurez tout intérêt à négocier avec votre employeur la meilleure couverture possible et à la faire figurer dans votre contrat**, ceci avec l'aide d'un professionnel spécialisé : nous vous renvoyons là encore au point II.A.2.

Liste des "risques" à considérer afin de les assurer grâce à une couverture de substitution :

- assurance maladie
- assurance vieillesse et retraite complémentaire
- assurance chômage
- accidents du travail et maladies professionnelles
- assistance/ rapatriement sanitaire (auprès d'un assureur privé)
- décès - incapacité de travail - invalidité

Un site incontournable, celui de la MFE (maison des Français de l'Etranger) : www.mfe.org > *Thématiques* > *Protection Sociale*.

II.A.4 Liens complémentaires pour les formalités administratives

- www.mondissimo.com

- www.emploi-international.org

- www.france-expatries.com : collection des guides de l'Expat et notamment le guide de la retraite, **le guide de la protection sociale, le guide du contrat de travail**

- www.sogedicom.com/droit.htm : traducteurs assermentés (diplôme). On peut également obtenir des listes de traducteurs assermentés auprès des ambassades et consulats.

II.B LES PRINCIPAUX ORGANISMES ET LEURS SITES

II.B.1 L'EEI (Espace Emploi International)

L'espace Emploi International regroupe les services de l'ANPE et de l'ANAEM (Agence Nationale de l'Accueil des Etrangers et des Migrations) dans les domaines de l'emploi et de la mobilité internationale.

Le site de l'EEI : www.emploi-international.org

1. Informations sur l'emploi à l'étranger

- **Informations emploi pays :**
Généralités : les formalités administratives.
Emploi par pays : l'emploi, les modes d'accès au marché de l'emploi, le CV, les permis de travail, la protection sociale, la fiscalité, les adresses utiles par pays.
- **Conseils juridiques :** politiques de mobilité, protection sociale, droit du travail, fiscalité.
- **Mobilité jeunes professionnels** en Europe et hors Europe : accords d'échange.
- **Répertoire de l'expatriation :** les adresses utiles pour l'emploi, les stages, la formation, les conditions de vie dans le pays d'accueil, les conseils sur l'exportation et la création d'une filiale ou d'une entreprise, la protection sociale, la fiscalité, les douanes.
- **Liste de sites Internet :** les sites Internet utiles sur l'emploi, les stages, les données pratiques par pays.

2. Espace candidats : consultation d'offres, dépôt du profil.

3. Espace employeurs : dépôt d'offres d'emploi à l'international.

Accueil sur place :

Région : **ILE DE FRANCE**
48, boulevard de la Bastille 75012 Paris
Tél: 01 53 02 25 50
Courriel: eei.anaem@anpe.fr

Région : **RHONE-ALPES**
13, rue Gilibert 69002 Lyon
Tél : 04 78 42 34 40
Courriel: eei.lyon-anaem@anpe.fr

II.B.2 L'ANAEM (Agence Nationale de l'Accueil des Etrangers et des Migrations)

Depuis avril 2005, l'**ANAEM** (Agence Nationale de l'Accueil des Etrangers et des Migrations) est le principal opérateur public chargé de l'accueil en France des migrants en situation régulière, des actions administratives, sanitaires et sociales relatives au mouvement des populations étrangères et de l'emploi des Français à l'international. www.anaem.social.fr

II.B.3 La MFE (Maison des Français de l'Étranger)

La Maison des Français de l'étranger (MFE) est un service du ministère des Affaires étrangères qui a pour mission d'informer tous les Français envisageant de partir vivre ou travailler à l'étranger.

Vous pouvez consulter la documentation sur place ou sur le site Internet : www.expatries.diplomatie.gouv.fr ou www.mfe.org

Sur place et sur rendez-vous, vous pouvez rencontrer des experts :

- **Un expert de la protection sociale** représentant de la Caisse des Français de l'étranger (CFE), du GARP (Groupement des Assedic de la Région Parisienne) pour les questions liées au chômage, et des organismes CRE-IRCAFEX de retraite complémentaire pour les expatriés.

Ministère des Affaires étrangères - Maison des Français de l'étranger - 57 boulevard des Invalides - 75007 Paris (Métro Duroc) - Bureau 2263 - 01 53 69 38 15 - Courriel : social@mfe.org

- **Un inspecteur des Douanes** qui répond à toutes vos questions pratiques liées à l'expatriation : transferts de biens, marchandises soumises à une réglementation spécifique, procédures concernant les animaux domestiques, formalités de déménagement à l'intérieur et hors de l'Union européenne.

Ministère des Affaires étrangères - Bureau 2265 - 01 53 69 38 10 - Courriel : douanes@mfe.org

- **Un conseiller fiscal** : deux fois par mois, un représentant du Centre des Impôts des Non-résidents est présent dans nos locaux pour répondre à toutes vos questions en matière de fiscalité. *Pour prendre rendez-vous, contactez par téléphone le 01 43 17 84 34 ou 01 43 17 84 68.*

Sur le site :

1. LE LIVRET DU FRANÇAIS À L'ÉTRANGER recense l'essentiel des dispositions réglementaires intéressant la vie des expatriés.

2. LES ANNUAIRES des ambassades et consulats français à l'étranger, les représentations permanentes, les postes d'expansion économique, les centres culturels et alliances françaises à l'étranger...

3. UN PORTAIL PAYS : Afin d'aider les futurs expatriés à préparer leur séjour à l'étranger, **la MFE édite des dossiers sur plus de 80 pays** dans le monde, où sont recensées toutes les informations pratiques sur l'emploi, les conditions de vie sur place, la protection sociale, la fiscalité, l'enseignement...

Les dossiers pays de la MFE ne sont plus disponibles sous forme papier, mais uniquement à la consultation et au téléchargement en ligne.

4. LES SITES DE L'EXPATRIATION : Cette rubrique est une sélection des meilleurs sites consacrés à l'expatriation et l'emploi à l'international. Il s'agit du résultat d'un programme de veille dont l'objectif est de vous faire gagner un temps précieux dans vos recherches sur Internet. Les sites portent sur : vivre à l'étranger, l'emploi (les sites classés par source et par destination), les stages et le volontariat international, la recherche d'information, revenir en France.

Accueil sur place :

Maison des Français de l'Etranger - 244 Boulevard Saint Germain - 75303 Paris 07 SP

II.B.4 L'APEC (Association pour l'emploi des cadres)

Sur le site : www.apec.fr

> *Accueil* > *Ma carrière* → **Travailler à l'étranger**

Vous souhaitez partir travailler à l'étranger. L'APEC vous propose les informations et conseils pratiques pour évaluer, mesurer et mettre en oeuvre votre projet d'expatriation. Vous trouverez des conseils sur les contrats, la fiscalité, et la protection sociale.

Ressources documentaires de l'APEC : Les Annuaire

- L'EXECUTIVE GRAPEVINE : annuaire des cabinets de recrutement internationaux, à consulter sur place.
- le KOMPASS : répertoire alphabétique, sectoriel, géographique des entreprises dans 70 pays (voir p.30).

Accueil sur place

Pour connaître le centre APEC de votre région : *Accueil > Marché de l'Emploi > Fiches Régions > A voir aussi > Infos pratiques générales*

Avec une approche orientée plus particulièrement vers l'entreprise, voici quelques organismes complémentaires :

II.B.5 UBIFRANCE (Agence française pour le développement international des entreprises)

UBIFRANCE a pour mission de favoriser le développement des entreprises françaises et notamment des PME-PMI sur les marchés étrangers.

www.ubifrance.fr

Siège social : 77 Boulevard Saint-Jacques - 75998 Paris cedex 14.

II.B.6 Le réseau des Chambres de Commerce françaises à l'étranger

Le réseau des chambres de commerce française est prolongé à l'international par les 85 Chambres de Commerce et d'Industrie Françaises à l'Etranger (CCIFE), représenté par l'Union des Chambres de Commerce et d'Industrie Françaises à l'Etranger : www.uccife.org *Accueil* → *Travailler à l'étranger* → **Service emploi des CCIFE**

II.B.7 Les PEE (Missions économiques des ambassades de France)

Les missions économiques informent sur l'environnement économique, juridique, réglementaire, concurrentiel, et sur les conditions d'accès au marché.
www.missioneco.org/me

II.C LES MONOGRAPHIES OU DOSSIERS PAYS

- www.mfe.org > Portails Pays
- www.emploi-international.org
> Informations sur l'emploi à l'étranger > Emploi pays
- www.mondissimo.com, vous pouvez consulter les fiches pays.
- www.apec.fr, consulter les fiches pays.
- www.asiasource.org : destiné à faire connaître les particularités et la diversité de l'Asie, ce portail présente 4 rubriques principales : arts et culture, affaires et économies, politique et gouvernement, et questions sociales. S'y ajoutent d'autres thèmes : actualités, cartes et statistiques, nourriture, enseignement, calendriers d'évènements, librairie, articles et discours, avec une liste de spécialistes et de multiples liens, dont un annuaire de sites classés par sujet.
- www.afriqueindex.com : portail d'information sur l'Afrique.
- www.europusa.com : vivre, travailler, voyager aux USA.
- www.latinanews.com : site d'informations économiques et d'emploi en Amérique latine.
- www.formation.mepasie.net (Centre François Pallu).

III Les marchés de l'emploi internationaux

Consacrée aux marchés de l'emploi internationaux, cette troisième partie a pour objectif de vous présenter les principales sources d'accès à l'information concernant l'emploi dans différents pays dans le monde.

De nombreux sites présentés dans la partie II de ce dossier contiennent une partie dédiée aux offres d'emploi ou aux acteurs du marché de l'emploi que nous citerons par conséquent à nouveau.

III.A CONSULTER LES OFFRES D'EMPLOI

- sur place ou en ligne auprès des différents organismes : Espace Emploi International, APEC...
- dans la Presse française : Le Monde, Le Figaro, L'Express, Entreprise et Carrières...
- dans la Presse étrangère : Financial Times, Herald Tribune, The Daily Telegraph, The Economist, El País...
- www.courrierinternational.com : **guide mondial de la Presse** avec la liste des titres par Région (continent, pays).

III.B SITES INTERNET SUR L'EMPLOI A L'ETRANGER

III.B.1 Portails « institutionnels » et sites privés français

www.emploi-international.org (**Espace Emploi International**)

> *Information sur l'emploi à l'étranger* → *Liens utiles* → **Liste de sites Internet**

Par zone : > Monde, > Europe - Union Européenne, > Afrique, > Amérique du Nord, > Amérique du Sud, > Asie, > Europe - Hors Union Européenne, > Moyen-Orient, > Océanie

www.expatries.org (**Maison des Français de l'Etranger**)

> *Sites de l'Expat* → *Emploi* → **Une sélection des meilleures sites consacrés à l'expatriation et à l'emploi international**

- VIVRE A L'ETRANGER

- EMPLOI : les sites sont classés par source et par destination

- STAGES & VOLONTARIAT INTERNATIONAL

- REVENIR EN FRANCE

- RECHERCHE D'INFORMATION

www.civiweb.com (**CIVI Volontariat International en Entreprise**) :

organisme de conseil et d'orientation, le Centre d'Information sur le Volontariat

International (CIVI) a pour objectifs de promouvoir le V.I auprès des jeunes, permettre aux candidats de s'inscrire, mettre en contact l'offre et la demande et développer avec les écoles et universités des partenariats assurant une meilleure mobilité internationale pour les 18/28 ans.

www.diplomatie.fr/mfi (Ministère des Affaires étrangères / Mission des fonctionnaires internationaux) : le portail institutionnel de l'emploi dans les organisations internationales. Chargée de la promotion de la présence française dans les organisations internationales intergouvernementales, la Mission des Fonctionnaires Internationaux (MFI) conseille les Français sur les possibilités d'emplois offertes par ces institutions.

www.uccife.org (UCCIFE) : 112 CCI Françaises à l'Etranger (CCIFE) dans plus de 75 pays > *Accueil* → **Prospecter les marchés et travailler à l'étranger**

www.coordinationsud.org (Portail des ONG françaises) : offres d'emploi de la solidarité internationale.

www.apec.fr (APEC)

www.monster.fr (MONSTER) le site français ouvre sur le réseau international de Monster.

www.cadremploi.fr (CADREMPLOI)
> *Accueil* → *Les offres* → **Emploi international**

III.B.2 Portails « institutionnels » et sites privés étrangers

<http://europa.eu.int> (EUROPA : le portail de l'Union Européenne)
> *L'activité de l'Union Européenne par thème* > *Emploi et politique sociale*
> **Commission européenne**
> **Emploi et affaires sociales**
> **EURES** : portail européen sur la mobilité de l'emploi

www.nato.int (Le service recrutement de l'OTAN)

<https://jobs.un.org> (Le service recrutement de l'ONU)

www.cadresonline.com (CADRESONLINE)
> *Accueil* → *Les offres* → **Toutes les offres à l'international**

www.jobpilot.net (Jobpilot) Site privé en anglais. Annuaire des entreprises qui recrutent. Offres à l'étranger.

www.expatsnetwork.com (Expats network) international jobs.

www.stepstone.com

www.insert-export.com (Emploi Export et VIE)

www.executiveonly.com

LES AGENCES NATIONALES POUR L'EMPLOI DE L'UNION EUROPEENNE :

Allemagne	www.arbeitsam.de
Autriche	www.ams.or.at (AMS)
Belgique (Bruxelles)	www.orbem.be (ORBEM)
Belgique	http://vdab.be (VDAB)
Danemark	www.af.dk (AF)
Espagne	www.inem.es (INEM)
Finlande	www.mol.fi (MF)
Irlande	www.fas.ie (FAS)
Luxembourg	www.etat.lu/ADEM (ADEM)
Luxembourg	www.ceps.lu
Norvège	www.aetat.no (Arbeidsdirektoratet)
Portugal	www.iefp.pt
Suède	www.amv.se

UNITED KINGDOM

www.emploi-formation.org.uk : bureau emploi du consulat général de France à Londres,

www.labourmobility.com

www.alljobsuk.com

www.insidecareers.co.uk

www.careers.lon.ac.uk (site du service carrière de l'université de Londres)

www.reed.co.uk (temporary and permanent careers from top UK employers)

www.mba-direct.com and www.mba-exchange.com (for MBA graduates),

www.exec-appointments.com

www.jobsite.co.uk

www.graduate-jobs.com

www.grb.uk.com

www.gradjobs.co.uk

www.thegraduate.co.uk

www.get.hobsons.co.uk

www.prospects.ac.uk

ETATS UNIS

www.intljobs.about.com

www.americasemployers.com

www.careerpath.com

AUSTRALIE

www.gradlink.edu.au (graduates careers).

ESPAGNE

www.infojobs.net de nombreuses entreprises y publient leurs offres d'emploi.

www.infoempleo.es

www.empleoyformacion.com

www.jobpilot.es

www.todotrabajo.com

www.laboris.net

www.anuntis.com

www.bolsadetrabajo.com

www.publiempleo.com

www.monster.es

www.canaltrabajo.com
www.trabajos.com
www.empleo.net
www.mercadis.com
www.gojobsite.net
www.global-work.com
www.trabajo.org
www.infolicenciados.com
www.economistes.com

L'ANNEXE III de ce dossier donne des informations complémentaires sur l'emploi en Espagne.

III.C BASES DE DONNEES ET ANNUAIRES D'ENTREPRISES

www.kompass.fr (**KOMPASS**) : la base de données Kompass compte **plus de 23 millions** de références de **produits et services** et **près de 2 millions d'entreprises**, dans 70 pays. Le Kompass peut être **consulté à l'APEC** ; les adhérents peuvent y **effectuer une recherche en ligne**.

www.europages.com (**EUROPAGES**) (700 000 entreprises répertoriées dans 35 pays européens).

www.scoot.co.uk (**The UK Business Directory**) (2 millions d'entreprises du Royaume-Uni référencées).

www.yellowbook.com (complete local yellow pages nationwide).

L'Infothèque du pôle universitaire Léonard de Vinci est un centre de ressources documentaires particulièrement riche qui dispose de bases de données d'entreprises. On y trouve également des informations sur les marchés économiques, la presse d'actualité et la presse économique, ou encore de l'information juridique... sur l'emploi et la mobilité internationale.

Comment consulter ces bases ? Sur place à l'Infothèque, à partir de l'intranet.

- Pour toute question concernant les bases de données : 01 41 16 71 25 ou infotheque@devinci.fr

- Pour connaître les conditions d'accès à l'Infothèque réservées aux différents publics, consultez le site <http://devinci.fr>

Ci-dessous, quelques unes des bases de données internationales accessibles à l'Infothèque :

www.actualites-reglementaires.fr (**MOCI**) : Toute la réglementation officielle pour faciliter le dédouanement et l'acheminement des marchandises.

www.base-export.com (**MOCI**) : Portail d'information dédié aux acteurs du commerce international.

<http://amadeus.bvdep.com> (**Amadeus**) : Comptes et bilans des 250 000 sociétés les plus importantes en Europe (36 pays).

www.rbi-interactive.com (**Business Insight Interactive**) : Plus de 250 études de marché anglo-saxonnes en texte intégral au format PDF.

www.ebsco.com (Business source premier) : Un grand choix de périodiques dans les domaines du management, de l'économie, de la finance et la comptabilité et des affaires internationales.

www.factiva.com (Factiva) : Base de données presse proposant le texte intégral de plus de 10000 sources de 150 pays.

www.infinancials.com (Infinancials, Corporate focus premium) : Les comptes de résultats, bilans et ratios financiers, ainsi que les cours de bourse et rating S&P de près de 38 000 entreprises cotées dans 55 pays.

www.datamonitor.com (Market Line) : La base propose des profils d'information sur plus de 10 000 entreprises, 2000 secteurs d'activité et 50 pays.

www.xerfi700.com : Etudes sectorielles sur de nombreux marchés en France, en Europe et dans le monde.

[L'infomédiathèque de l'EM LYON : infomediathèque@em-lyon.com](mailto:infomediathèque@em-lyon.com)

Les bases de données de l'Infomédiathèque vous permettent d'accéder à :

- des informations sur les entreprises: chiffres d'affaires, comptes sociaux, marchés, stratégie, management, etc.,
- des articles de presse : accès au texte intégral de plus de 8000 revues (académiques et généralistes),
- des informations sectorielles et des études de marché : marché français et international,
- des informations macroéconomiques et des informations sur les pays : PIB, balance des paiements, conditions de vie, environnement économique, etc....
- des informations juridiques : législation, jurisprudence française et européenne, actualité juridique.

http://www.em-lyon.com/ressources/ge/documents/ge/esc/guide_lecteur_07.pdf

III.D CABINETS DE RECRUTEMENT

Le plus efficace : contacter directement les cabinets dans les pays visés via les moteurs de recherche sur Internet en tapant « headhunters ».

- **Le GRAPEVINE:** Executive Grapevine is the gateway to the executive recruitment market in Europe. Established for over twenty four years, it has been acting on behalf of professionals in human capital management helping both sides of the equation from new networking and business relationships. Guide à commander via : www.askgrapevine.com
- **L'AESCE: (Association of Executive Search Consultants Europe)** The Association of Executive Search Consultants (AESC) is the professional association representing retained executive search consulting firms worldwide. www.aesc.org
- Pensez aussi à vous diriger vers les sites des entreprises suivantes qui recrutent à l'international : **ADECCO, RANDSTAT, MANPOWER (.com)**. Elles sont devenues de véritables spécialistes de l'emploi.

- **Cabinets de recrutement dans différents pays** : consulter **l'ANNEXE IV du dossier** – listes pour l'Espagne et l'Angleterre.
- **Le Guide des Professionnels du Recrutement** : guide des cabinets spécialistes de secteurs et de fonctions en France avec, pour certains, les coordonnées de leur département international. A commander via : www.editionsdumanagement.com

III.E LES SALONS PROFESSIONNELS

www.mondissimo.com : salon du commerce international et de la mobilité internationale « Avenir Export, Avenir Expat ». Prochain salon 2007 les 10-11 octobre au CNIT Paris La Défense.

www.promosalons.fr : comité pour la promotion à l'étranger des salons français, Promosalons est le plus important réseau indépendant de commercialisation d'exposants et de promotion de visiteurs de salons professionnels dans le monde.

www.ubifrance.com : salons et rencontres à l'étranger.

www.forumexpo.fr : site des salons professionnels dans le monde.

www.lemoci.com : Moniteur du Commerce International.

N° 1777 : Foires et Salons dans le monde en 2007

IV Anticiper son retour

Site de la revue [Vivre à l'étranger](http://www.vivreaetranger.com) www.vivreaetranger.com

« Bien préparer son retour »

Extrait de l'article consacré à Danièle Benichou, directrice de l'AFPFE (Association pour la formation professionnelle des Français de l'étranger).

Si l'expatriation suppose une solide préparation, le retour en France ne s'improvise pas non plus. Quelles qu'en soient les raisons - scolariser les enfants, soutenir des parents qui vieillissent, retrouver un niveau de couverture sociale correct ou relancer une carrière professionnelle qui commence à piétiner - le choc culturel peut être aussi important que celui du départ.

Rentrer en France n'est donc pas une décision à prendre à la légère. La plupart des organismes d'aide à l'expatriation multiplient désormais les sources d'information sur le retour. Ainsi, la MFE (Maison des Français de l'étranger) consacre un chapitre sur la question dans son livret du Français à l'étranger.

Première condition d'une réinsertion réussie dans le pays d'origine, selon Danièle Benichou, directrice de l'AFPFE : "Il faut être sûr d'avoir envie de revenir pour faire le deuil du pays d'accueil le plus rapidement possible".

Seconde condition : conserver pendant son séjour à l'étranger un réseau personnel mais aussi professionnel en France. La réinsertion professionnelle constitue généralement la partie la plus difficile du retour. Les professeurs de français-langues étrangères et les employés des ONG sont ceux qui ont le plus de mal à retrouver un emploi en France, les premiers devant retrouver le chemin de l'éducation nationale et de l'IUFM, les seconds étant souvent amenés à repartir sur le terrain.

Quelques sites utiles pour anticiper son retour :

- www.webexpat.com : tous les spécialistes vous le diront : le retour se prépare dès le départ. Couverture sociale, protection contre le chômage, clause de réintégration, tout doit avoir été bien négocié avant de partir...
- www.mfe.org (sites de l'expatriation et chapitre du Livret de la MFE)
> Accueil → **Dossier téléchargeable « le retour en France »**
- www.mondissimo.com
> L'expatriation de A à Z → **Itinéraire de l'expatrié.**
- www.recrutement-international.com : guide de l'expatriation et de la mobilité internationale.
- www.expats-welcome.com
> Services → **Gérer son retour d'expatriation**
- <http://formation.mepasie.net> (**Le Centre François Pallu**) (missions étrangères) : propose des ateliers sur la construction du projet professionnel après une expatriation ou un volontariat.

Témoignage de retour d'expatriation de 5 années en Afrique - Maixent CALLAUD Ecole ESTP / promotion B92

1 - Sous quel statut étiez-vous parti en expatriation ? (Détaché, contrat local, VIE...) Mon statut était celui de salarié de droit français mis à disposition d'une structure ayant un statut d'organisme international.

2 - Pour quel type de mission / fonction étiez-vous parti et combien de temps ? Je suis parti 5 ans. Ma mission était variée, à la fois directeur de projet de maîtrise d'œuvre, enseignant, responsable qualité, mais aussi directeur d'un projet de réorganisation d'un Groupe d'écoles de 14 pays d'Afrique basé au Burkina-Faso, établissement consacré à la formation et à la recherche dans les domaines de l'environnement, l'énergie et les infrastructures.

3 - Étiez-vous parti seul ou en famille ? Je suis parti en famille, avec mes 4 enfants.

4 - Aviez-vous préparé / anticipé votre retour ? Et à quel moment ? (Avant de partir en expatriation, en cours de route... Était-ce planifié longtemps à l'avance) et comment l'avez-vous préparé ? Oui, ce retour a été planifié dès le départ. J'avais identifié une formation complémentaire à mes compétences d'ingénieur (Executive MBA CPA-HEC). Deux ans avant mon retour, j'ai fait accepter la formation par ma hiérarchie (France et administration locale) puis j'ai suivi la formation pendant une année, en alternance avec mes activités professionnelles. J'ai également réalisé un mémoire pour l'entreprise (Mon mémoire de fin d'étude a porté sur la réorganisation du groupe, en particulier sur les volets financier, ressource humaine et marketing stratégique des produits de formation. L'ensemble a été validé par le Conseil d'Administration peu avant la soutenance). Cette organisation n'a été possible que compte tenu du contexte très particulier de cette expatriation et d'une logistique en France disponible.

5 - Comment s'est déroulé le retour ? (Conditions pratiques, contractuelles, formalités, et vécu surtout qu'il soit d'ordre professionnel ou personnel ...). J'avais envisagé de reprendre une société tout en étant attentif aux demandes d'ordre familial (formation de retour pour ma femme ; implantation dans le sud-ouest ; cadre de vie pour la famille). J'ai donc, 6 mois avant le retour définitif, pris des contacts avec les Fédérations Françaises du Bâtiment départementales du sud-ouest ; j'ai analysé une dizaine de dossiers à distance et visité, au cours de « voyages éclairs », six entreprises de manière approfondie. Cinq mois après le retour, huit heures avant la signature définitive chez le notaire, j'ai finalement annulé le rachat. En fait, **rien ne s'est passé comme prévu**, mais le cap était dans les grandes lignes maîtrisé (les fonds avaient été levés en 3 mois sans difficulté compte tenu de la qualité de la formation et du projet même ; ma femme a fait sa formation et ma famille a vécu dans un cadre de vie idéal pour reprendre le rythme français sans rupture trop forte). Mon projet professionnel a par contre été une erreur. J'ai perdu un an et refusé deux propositions salariales très sérieuses. J'en ai déduit que ce retour n'avait été dicté que par des considérations familiales et personnelles (il fallait que nous rentrions ...), la dimension qui m'a échappée était le temps : ce retour était-il pour 3 à 4 ans ou pour 10 à 15 ans (projet d'entreprise oblige) ?

6 - Quelles ont été les contacts, les structures et les réseaux qui vous ont le plus aidé dans votre démarche de retour ? Et en quoi ? Les principaux appuis ont été, le réseau des FFB, celui des anciens de la SIDETP et en particulier mes camarades de promo pour retrouver des repères sur le contexte français. Certains chasseurs de têtes m'ont éclairé quant aux pistes de métiers possibles. Je souhaite les remercier tous.

7 - Quels ont été les sites Internet dédiés à l'international qui vous ont le plus aidé ? Celui du Ministère des Affaires Étrangères.

8 - Quelles ont été vos difficultés et comment les avez-vous surmontées ? Les difficultés n'ont pas été d'ordre matériel car j'avais mis de côté une somme d'argent suffisante. Je dirai que la première difficulté a été de savoir ce que je voulais, la famille a été ici un soutien précieux.

9 - Qu'est-ce qui vous a été le plus difficile s'il y a, dans le retour ? (Pratique, psychologique...). Il y a effectivement un décalage entre ce que l'on a vécu et le contexte français, qui de plus a évolué entretemps. Ce n'est pas en soi une difficulté grâce à l'ouverture d'esprit que procure l'expatriation, ressort qui décuple la capacité d'adaptation.

10 - Qu'est-ce qui vous a éventuellement le plus manqué en rentrant ? Et pour la famille ? Son vécu ? L'attachement à des gens qui nous ont accompagné durant les 5 ans de notre expatriation (nounous, camarades, ...) ; en rentrant, les enfants ont redécouvert leur culture, j'ai renoué avec des repères un peu oubliés et c'est aussi une bonne chose.

11 - Comment avez-vous rebondi et en combien de temps ? En un an ½ j'ai retrouvé un poste de chef de projet construction pour des complexes immobiliers, basé en France avec déplacements en Russie. Ce nouveau poste a constitué une évolution managériale sur des projets plus importants pour lesquels mon expérience africaine a été reconnue comme un véritable atout.

12 - Quelles ont été vos réflexions autour de votre projet professionnel / et de vie ? Grandes, très grandes pas seulement géographiques mais dans le temps.

13 - Le referiez-vous ? Et pourquoi ? Oui, pour le goût de la mobilité, la réciprocité d'échanges, l'ouverture culturelle qu'elle permet notamment pour les enfants.

14 - Quels conseils auriez-vous à donner sur le retour à un de vos camarades qui s'apprêterait à s'expatrier ?

Mettre de l'argent de côté pour tenir (1 à 2 ans).

Ne pas se tromper de projet professionnel.

Faire une formation juste avant ou après le retour.

Prendre contact au plus vite avec des coachs pour reprendre pied avec le contexte français.

Intégrer les besoins familiaux (c'est aussi un point dur ; votre compagne, vos enfants ont eux aussi des exigences).

Témoignage de retour d'expatriation de 10 années aux USA Delphine BOUTIER, diplômée EM LYON

Après 10 ans passés aux USA dans le secteur des vins et spiritueux, Delphine prend la décision de revenir en France.

Vue de l'étranger, la France irrite autant qu'elle séduit : 35 heures, grèves à répétition, manque d'esprit d'entreprise, nombrilisme... Delphine craint de ne pas trouver sa place dans un pays où elle n'a de fait jamais travaillé. Car elle doit abandonner un environnement américain pour recommencer sa vie ailleurs.

Mais ses contacts avec la culture européenne à travers les vins haut de gamme dont elle a la responsabilité pour le marché américain (Bourgognes, Champagne, vins italiens...) lui font de plus en plus ressentir un manque culturel qu'elle décide de combler en revenant en France.

D'avril à juin, sa réflexion se met en place. Une fois sa décision prise, elle se donne les moyens de son succès. Tout s'enchaîne très vite.

Si, dans un premier temps, avec le besoin d'être active, elle arrose de ses CV les chasseurs de tête, elle prend rapidement conscience que son meilleur atout, compte tenu de son expérience et de son projet professionnel, reste les réseaux : vin, luxe, distribution sélective.

Delphine passe des entretiens aux Etats-Unis dans des filiales françaises mais aussi des sociétés américaines (pour connaître les options et éviter les regrets...). A partir de Septembre, tout s'accélère, les contacts sont au rendez-vous et Delphine bloque une semaine pour venir rencontrer six recruteurs potentiels.

Fin octobre, elle accepte une proposition ; elle revient fin Novembre pour finaliser les détails, visiter quelques appartements. De retour en France quelques jours avant Noël, elle entre en fonction mi Janvier à un poste de Responsable export pour une Maison Bourguignonne.

Delphine est ravie d'avoir pris cette décision... Ce qui l'a le plus aidée dans cette évolution :

- *Avoir conscience que les choses ne seraient pas faciles.*
- *Anticiper ses démarches en se préparant par des contacts en amont.*
- *Et surtout, comme le lui a conseillé une de ses amies : **voir son retour comme une autre expatriation...***

Ce qui revient à ne rien considérer comme acquis, sur le plan professionnel, culturel, personnel : avoir une volonté d'insertion qui incite à se démener, à prendre des contacts pour (re)créer ses réseaux, à s'adapter... en grande partie grâce aux qualités d'adaptation acquises lors de l'expatriation précédente.