



# L'expatriation : approche générale

## ❖ Définition

« *Toute personne envoyée à l'étranger par son organisation pour une durée temporaire [...] avec une perspective de retour* ». (Cerdin)

## ❖ Contexte

- Manque de compétences locales
- Test des compétences de certains salariés
- Stratégie de développement de l'organisation



# L'expatriation : approche générale

- ❖ Variables à prendre en compte chez le salarié
  - Professionnelles (salaire, carrière)
  - Personnelles (désir de nouvelles expériences)
  - Familiales (conjoint, enfant)

➔ Réticences, Prise de décision complexe



# Mobilité et gestion de carrière à l'international

## ❖ Mobilité

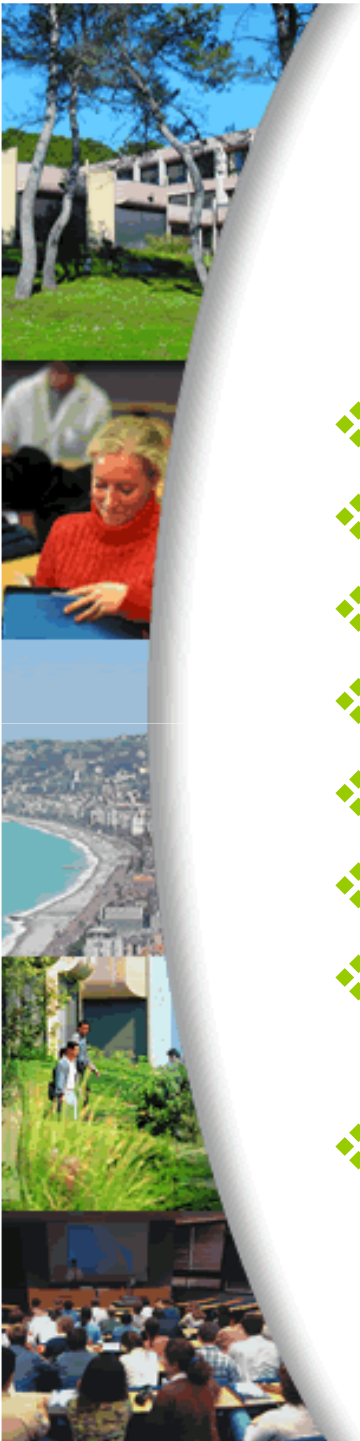
- Aspects techniques :
  - Recherche de postes
  - Négociation du package (Expatriation, local +, ...)
  - Coût de la vie, Sécurité, relocation, déménagement
  - Accompagnement famille
  - Double carrière
  - Fiscalité

## ❖ Carrière internationale

- Qu'est-ce que MA carrière internationale ?
  - **Une expérience à un moment donnée ?** ex : je pars au Congo pour 5 ans
  - **Un choix de vie ?** ex : je vais de projet en projet à l'international.
  - **Expatriation ou Mobilité depuis la France ?**
- **ATTENTION au retour**

# Pourquoi s'expatrier ?

- ❖ Booster sa carrière ?
- ❖ Avoir plus de responsabilités ?
- ❖ Découvrir un nouvel environnement professionnel ?
- ❖ Relever de nouveaux défis
- ❖ Développer de nouvelles compétences ?
- ❖ Ouverture aux autres
- ❖ Curiosité, enrichissement, apprentissage des langues
- ❖ Connaissance d'une zone pour valorisation cv ou pour délocalisation,...





# A quel moment dans sa carrière ?

## ❖ Début de carrière ?

Plus facile personnellement, moins de contraintes MAIS souvent non réfléchi => **difficulté du retour souvent forte**

## ❖ Milieu de carrière ?

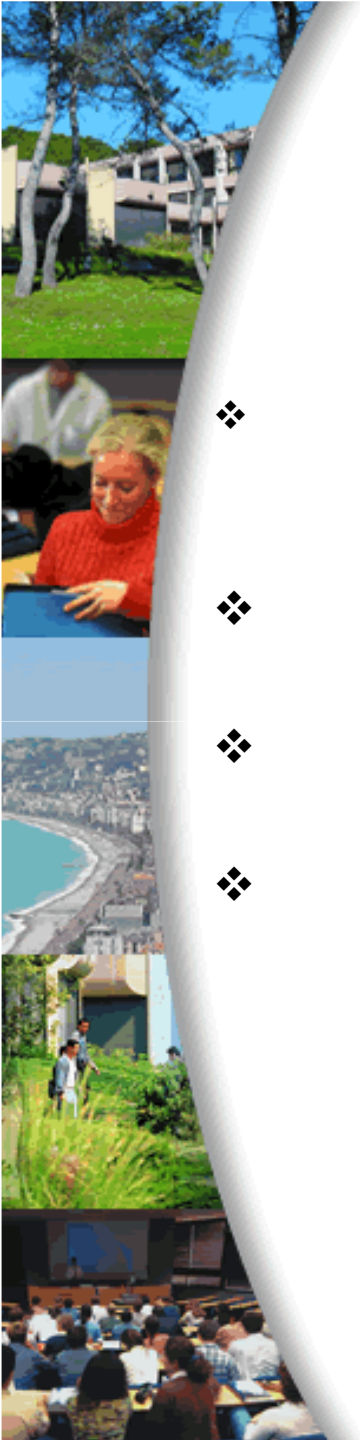
Postes à responsabilité, challenge professionnel, aventure familiale MAIS contraintes personnelles souvent fortes => **coûts plus élevés pour l'entreprise**

## ❖ Fin de carrière ?

Postes à responsabilité, challenge professionnel et personnel, moins de contraintes familiales MAIS adaptabilité difficile si 1<sup>ère</sup> expérience internationale => **risque à bien évaluer pour l'entreprise et la personne**

# Où ?

- ❖ Plutôt Asie mais de plus en plus difficile sans parler le Chinois, salaires moins élevés, culture des loisirs naissante
- ❖ Usa : difficile
- ❖ Europe : assez figée
- ❖ Pays émergents : d'autant plus intéressants quand ralentissement en Europe et USA
  - .Les B(A)RIC : Brésil, (Afrique du Sud), Russie, Inde, Chine
  - .Les 7 : Mexique, South Korea, India, Turquie, Russie, Brezil, Chine
  - .Autres : Venezuela, Pologne, Argentine, Vietnam, Thaïlande, Indonésie, Roumanie, Egypte, Pakistan, Ukraine





## Quels en sont les bénéfices ?

- ❖ Bénéfices à hauteur de votre investissement  
*Ex: Bangladesh, 1 salarié de l'Ambassade, 1 VIE, 1 directeur d'usine et 1 entrepreneur*
- ❖ Chiffrables cf salaire avant / après, oui mais pas que...
- ❖ humains cf « *On est homme autant de fois qu'on sait de langues* » Charles Quint,...



## Les difficultés / risques ? Et après... ?

- ❖ Risques / Difficultés à hauteur de votre ignorance  
→ Cartographie des risques personnels et professionnels
- ❖ Barrières psychologiques
- ❖ Difficultés d'intégration, isolement, éloignement
- ❖ Difficulté à réintégrer au retour (le « partir et le revenir »)
- ❖ Risques physiques / sanitaire





## → Quels relais utiliser ?

- ❖ Service stages / emploi Skema
- ❖ Anciens Skema (25% sont à l'international, des relais sont identifiés)
- ❖ Institutionnels cf Ambassade / Services Economiques
- ❖ VIE – UbiFrance
- ❖ Sites d'information et offres de stage : cadrexport, classexport,...
- ❖ Grands groupes / Campus Manager et PME ou PEM (Petites Entreprises Multinationales)
- ❖ Organismes française à l'étranger et association culturelles francophiles

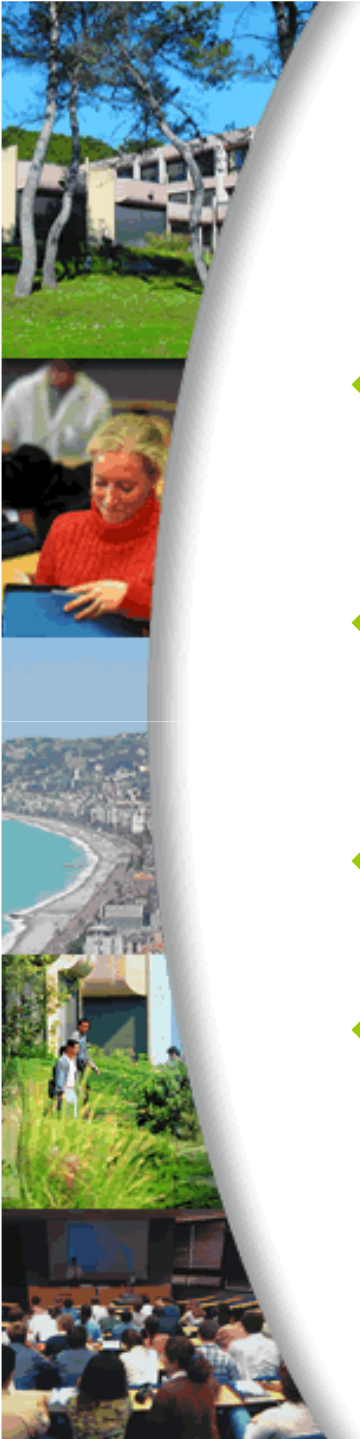


# Méthodologie de l'étude

- ❖ Entreprise X, à Sophia Antipolis
- ❖ Panel représentatif de 12 expatriés
  - cadres uniquement
  - 10 hommes, 2 femmes
  - tous âges confondus
  - en partance, en mission, ou revenus
- ❖ Modalités des entretiens :
  - semi-directifs, physique ou téléphonique

# Hypothèses

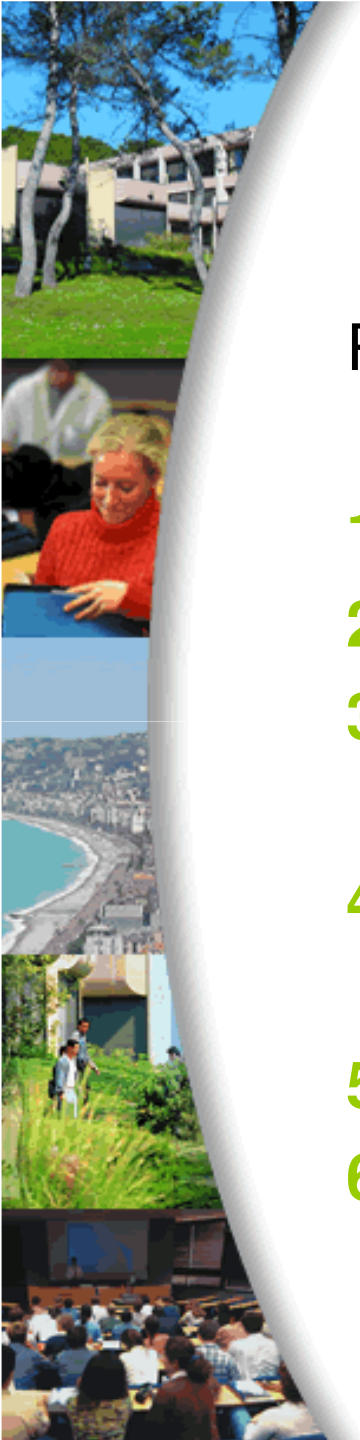
- ❖ Forte **corrélation** entre rémunération et expatriation
- ❖ **Importance égale** des sphères professionnelle, personnelle et familiale
- ❖ Caractère **incitatif** du package
- ❖ **Besoins différents** selon les destinations



# Résultat Global

## Raisons de l'expatriation

- 1/ Expérience personnelle dans une autre culture
- 2/ Désir de changement
- 3/ Promotion future espérée / Meilleure évolution de carrière
- 4/ Quitter le contexte social ou économique du pays d'origine
- 5/ Promotion immédiate / Rémunération (ex æquo)
- 6/ Prendre des distances avec des problèmes personnels



# Résultats détaillés

## ❖ Remarque 1

La décision d'expatriation est prise **avant** la connaissance du package

## ❖ Remarque 2

Le package est **nécessaire mais pas suffisant**

## ❖ Remarque 3

Le package a un caractère **compensatoire et non incitatif**



La motivation du salarié reste primordiale



# Résultats détaillés : selon l'âge

## ❖ Principales motivations

### - *moins de 35 ans*

- \*Promotion immédiate
- \*Promotion future / carrière
- \*Rémunération

Ex aequo

### - *plus de 35 ans*

- \*Expérience dans une autre culture
- \*Désir de changement

## ❖ Éléments importants du package

### - *moins de 35 ans*

- \*Rémunération (différentes primes et allocations)
- \*Assistance (déménagement, CFE)

### - *plus de 35 ans*

- \*Assistance (déménagement, l'installation, aide au conjoint)

➡ **Différences importantes, l'âge est une variable primordiale**





# Résultats détaillés : selon la destination

## ❖ Principales motivations

- Pas de distinction pertinente selon la destination, les motivations restent identiques aux résultats globaux.

## ❖ Éléments importants du package

- Europe
  - \* Rémunération (maintien du niveau de vie)
- USA / UK / Asie / Australie Amérique du sud
  - \* Assistance (déménagement, impôts)
  - \* Assurance du système de santé (CFE, AFPI)

 **Désir d'obtenir les mêmes prestations qu'en France**



# Résultats détaillés : selon le sexe

## ❖ Principales motivations

- femmes

- \* Expérience dans une autre culture
- \* Promotion future / carrière
- \* Rémunération

- hommes

- \* Expérience dans une autre culture
- \* Désir de changement

## ❖ Éléments importants du package

- femmes

- \* Assistance et diverses allocations

- hommes

- \* Rémunération et allocations



**Pas réelles différences sur les motivations, l'accent est simplement mis sur des parties différentes du package**



# Conclusion

- ➔ Le package n'est là que pour confirmer la décision du salarié, il a un caractère compensatoire et ne représente pas un motivation en lui-même.
- ➔ Le facteur primordial à prendre en compte est l'âge, plutôt que le sexe ou la destination.
- ➔ La satisfaction apportée par le package est dans tous les cas bonne voire excellente, quel que soit l'âge, le sexe, la situation de famille, la destination.
- ➔ Une seule hypothèse vérifiée : **Importance égale des sphères professionnelle, personnelle et familiale**



# contact

- Gilles LAURENT
- [gilleslaurent@ghlconsult.com](mailto:gilleslaurent@ghlconsult.com)
- [www.ghlconsult.com](http://www.ghlconsult.com)

