
Intervenants :

Thibaut Aubert
Frédéric Gomez

Animation : Jacques Lelong

Les participants :

Une liste des personnes présentes est fournie en annexe.

L'expatriation est une aventure humaine et professionnelle qui fait rêver bon nombre de personnes. Mais quelle est la difficulté pour passer du rêve à la réalité ? Les embûches sont nombreuses du départ jusqu'au retour mais certaines peuvent être évitées en connaissant mieux les risques de l'expatriation.

Une expérience unique mais difficile

L'expatriation, si elle est vécue de façon différente selon les personnes, reste une occasion de faire ses preuves. Elle permet d'aller au delà de ses connaissances et de montrer ses capacités à se lancer dans une nouvelle aventure.

Les expatriés apportent une valeur ajoutée par leur compréhension de la société, leur expérience et leur connaissance des langues locales. Leur départ est lié à deux cas de figure : soit l'entreprise envoie son salarié à l'étranger, soit celui-ci part de lui-même à la recherche d'une nouvelle entreprise.

« Dans ce cas, c'est la possibilité pour des personnes sans expérience d'être jugées sur leurs actions et leur capacité à se développer », explique Thibaut Aubert. Aux Etats-Unis, l'important n'est pas qui vous êtes mais ce que vous proposez et les actions que vous menez. Là-bas ce qui est important est votre capacité à vous lancer et à prendre des risques plus que le fait de réussir.

C'est pour découvrir des façons de travailler différentes que beaucoup d'expatriés tentent l'aventure mais il ne suffit pas de vouloir partir pour réussir. La préparation tient un rôle majeur.

La clé de l'expatriation : la préparation

Pour Frédéric Gomez, le départ peut être mal vécu s'il n'est suffisamment préparé. Au Japon, 50% des expatriés ne restent pas plus de 12 mois sur place. Ceci est dû aux conditions de vie et de travail très différentes de celles rencontrées en France. Par exemple, les journées commencent et finissent beaucoup plus tôt, les réunions de travail sont limitées à 1 heure et ne sont pas le lieu des prises de décisions, etc....

La préparation professionnelle et personnelle est donc très importante et ne doit pas être négligée. Malgré tout, de nombreuses entreprises ne prennent pas en compte le facteur humain dans le processus de départ.

Cela reste un risque pour l'entreprise et pour le salarié. Il faut avoir la volonté de le faire car une nouvelle vie peut être l'objet d'une explosion émotionnelle forte qu'il faut savoir gérer. L'expatriation n'est pas une fuite en avant mais un choix mûrement réfléchi.

Pour Marie-Bénédicte Allard et Gabriel Medina, les entreprises qui veulent exporter leurs cadres ne prennent pas assez en compte la famille et le couple. A la différence des entreprises françaises, les sociétés américaines ont des contrats types pour la famille

avec des indemnités (voiture, assurance...). En effet, en France le salarié ne trouvera un soutien qu'auprès d'associations.

Si la plupart des structures n'ont pas mis en place de programmes de préparation, certaines innovent avec succès comme Phillips, qui gère la sélection de ses futurs expatriés en intégrant des entretiens avec le conjoint, ou d'autres qui préparent à la culture locale : golf, Sushi, et journée de travail de 20h pour le Japon, le tout pour s'entraîner à mieux appréhender le monde qui les attend.

Un retour parfois mal vécu

De l'avis de tous, le retour n'est pas non plus préparé par les entreprises et amène environ 50% des expatriés à repartir. Au-delà des quelques personnes qui ne peuvent rester en place plus de quelques mois dans un pays et qui naviguent aux quatre coins du monde de poste en poste, il y a un réel problème.

Les expatriés ne sont pas souvent valorisés à leur retour dans la structure mère et n'ont pas l'impression que leur carrière a pu avancer aussi vite que leur expérience le leur permettrait.

Thibaut Aubert explique que de son point de vue, les personnes qui relèvent le défi ne sont pas assez mises en avant à leur retour. Selon, lui, on ne donne pas assez de chance à la créativité et à l'esprit d'entreprise. Les salariés ont l'impression de se retrouver à nouveau enfermés dans leur anciens postes et soit repartent, soit ne s'impliquent plus autant dans leur travail.

Un mode de travail en pleine révolution ?

La tendance générale est aujourd'hui à la multiplication des contrats locaux. Ceci implique que les entreprises ont la possibilité d'employer leurs expatriés sous contrats et sous le droit du travail local. Les droits de sécurité sociale et avantages sociaux du pays d'expatriation sont donc souvent moins avantageux pour les salariés mais beaucoup moins onéreux pour l'entreprise.

De plus, il faut constater une mondialisation des connaissances et des diplômes. Il est donc de plus en plus facile de trouver des spécialistes qualifiés sur place. Ces derniers étant des locaux ont donc beaucoup d'adaptabilité et représentent une alternative moins coûteuse et tout aussi efficace que l'envoi de personnel dans le pays.

L'expatriation va donc progressivement se transformer par le biais des contrats locaux et diminuer fortement grâce aux potentiels sur place. Pour demain, le rêve de travailler à l'étranger passera certainement plus par l'immigration plutôt que par les voies d'expatriation traditionnelles.