

Petit guide de l'expatriation

Vous partez **travailler à l'étranger**? Vous en avez l'envie? Le projet?

Vous savez que tôt ou tard votre entreprise vous le proposera?

Quelles qu'en soient les raisons, si un passage à l'international se profile dans votre carrière, la lecture de ces quelques conseils vous permettra de préparer au mieux le voyage.

ÉTAT DES LIEUX : MÉFIEZ-VOUS DES IDÉES REÇUES

Trois millions d'expatriés. Est-il étonnant que Français "casaniers", peu enclins à la mobilité internationale. Avec 3% de sa population, soit deux millions de personnes installées hors des frontières – dont 51% en Europe occidentale et 12,8% aux États-Unis (source Sézar 2009) – la France est le pays d'Europe le plus exportateur de talents. Alors, pourquoi pas vous?

L'âge d'or est révolu. Attention toutefois! L'expatriation n'est plus aujourd'hui synonyme d'Éden. Depuis l'explosion de la mondialisation de l'économie, il y a une vingtaine d'années, les conditions financières, juridiques, financières, fiscales et de réintégration des contrats d'expatriation des salariés français se sont progressivement alignés sur les standards internationaux en vigueur et sur les contrats de travail de salariés locaux de plus en plus qualifiés dans le pays d'accueil. Alors, pourquoi vouloir partir?

Quelques familles de pensée... Parmi les candidats à l'expatriation, on peut distinguer plusieurs catégories :

- les "classiques" considèrent que tout parcours professionnel digne de ce nom suppose un passage obligé à l'étranger,
- les "ambitieux" jugent qu'il s'agit d'un accélérateur de carrière,
- les "prospectiveurs" estiment qu'en Europe, voire dans tout l'Occident, les taux de croissance sont trop faibles, les préférences et impôts trop lourds, et qu'ils doivent intégrer les économies dynamiques de l'Asie, de l'Inde ou du Brésil,
- les "chasseurs de primes" sont prêts à partir dans des contrées à risques – de tous ordres – pourvu que le jeu en vaille financièrement la chandelle,
- les "pragmatiques" sont prêts à saisir une opportunité d'expatriation si elle se présente,
- les "aventuriers" veulent découvrir de l'intérieur un pays, une culture qui les fascinent.

En réalité, l'expatriation doit être un projet global, très structuré, qui n'est s'inscrire dans un parcours professionnel et n'en est qu'une étape. Il s'assimile à une aventure entrepreneuriale, requiert une personnalisation quasi totale, des réglages fins multiples, et autant que possible une anticipation importante.

LA PRÉPARATION : UNE APPROCHE HOLISTIQUE

Le respect de bien "l'environnement" Si s'expatrier, ça n'est pas seulement travailler à l'étranger, c'est s'apprêter à vivre 24h/24 dans un environnement différent. Le candidat au voyage doit mesurer les implications de ces changements sur lui-même et, le cas échéant, sur la cellule familiale : son conjoint pourra-t-il travailler sur place? Comment les enfants vont-ils vivre le fait de se couper de leurs amis? Ou inversement à l'école? Quels avantages vont-ils retirer de ce projet? Quelles en seront les contraintes? Etc.

Adaptation culturelle Il importe de bien connaître, avant même de s'y installer, le pays de destination, de s'imprégner de sa culture, de ses valeurs, de connaître son histoire, son climat, ses us et coutumes, d'avoir une vraie maîtrise de l'anglais et de connaître quelques mots utiles, au moins, dans la langue du pays. Un voyage de reconnaissance s'impose, tout comme la recherche d'informations auprès d'amis et/ou d'internautes de confiance vivant déjà sur place. Apparez-vous sur le réseau international de l'Association. Les groupements de français sont présents dans près de soixante pays, sur tous les continents.

Bien identifier le poste et la mission En préalable à la négociation sur les aspects financiers, il convient de bien identifier les contours du poste à occuper, la mission à accomplir, les conditions de travail, les objectifs à atteindre et les atouts dont on dispose pour y parvenir. Avez-vous déjà une expérience à l'international? Avez-vous travaillé, même à distance, depuis la France, avec votre futur pays d'accueil? Avez-vous réellement les compétences requises? Devez-vous sur place manager une équipe locale? Quels sont les atouts, les ressources, les appuis logistiques, organisationnels et humains que l'entreprise va mettre à votre disposition pour faciliter votre réussite?

L'expatriation constitue très souvent un changement de vie radical, qui se prépare avec tous les acteurs de cette vie : conjoint et enfants, amis, collègues de travail, supérieurs hiérarchiques, réseaux et relations professionnelles. Il suppose également le recours à l'avis d'experts sur les questions pointues tels le statut, le contrat, les négociations financières, la protection juridique et sociale, la fiscalité, etc.

STATUT, FISCALITÉ, PROTECTION SOCIALE : BANNISSEZ L'AMATEURISME!

Négocier son contrat Détachement, contrat d'expatrié, contrat local, clause de réintégration ou non, le choix de nombreux statuts et variantes possibles, à explorer finement. Il convient aussi de détailler précisément la rémunération : salaire de base, bonus liés aux résultats, compensations pour mobilité internationale, telle la "Cost of Living Allowance" qui peut compenser le différentiel de coût de la vie. Il faut distinguer la part versée localement à celle versée dans le pays d'origine, se préoccuper des variations de taux de change, de l'inflation, de la convertibilité des monnaies, prévoir éventuellement une clause de rattrapage automatique du pouvoir d'achat.

Assurer sa protection sociale... et civile La encore, rigueur et souci d'haustivité sont de mise. En matière de santé par exemple, des coûts d'hospitalisation peuvent se révéler beaucoup plus élevés à l'étranger qu'en France et nécessiter une assurance privée supplémentaire. Continuer de cotiser aux régimes de retraite d'origine évite à terme les effets négatifs sur la pension d'une interruption de cotisations. Les thèmes de la prévoyance, de la responsabilité civile, de l'assurance-vie et même du régime matrimonial ou des droits successoraux doivent être abordés! L'existence et le champ d'une éventuelle convention de sécurité sociale liant le pays d'origine et le pays d'expatriation sont des questions-clés!

Fiscalité et investissements Ces deux domaines sont tellement riches et complexes qu'il n'est pas impensable l'intervention d'un conseiller avisé, qui enseignera l'expatrié sur l'existence ou non de conventions fiscales entre la France et le pays d'accueil, la répartition optimale des actifs et la gestion des biens possédés, la fiscalité des stock-options, les possibilités et contraintes des financements immobiliers, etc. Trop d'âpres tasses circulent sur toutes ces questions. La qualité ou non de résident français, par exemple, n'est pas liée pour l'administration fiscale au fait d'avoir 183 jours mais au nombre de jours fiscal, de lieu d'exercice réel de l'activité professionnelle et de centre des intérêts économiques. La encore, l'existence et le champ d'une éventuelle convention fiscale liant le pays d'origine et le pays d'expatriation sont des questions majeures!

Un seul exemple vaut parfois mieux qu'un long discours. Savez-vous que le coût d'une opération de l'épandicite, de l'ordre de 3000 euros en France, avoisine aisément les... 20 000 dollars aux États-Unis! Sécurité sociale et mutuelles remboursant les frais sur la base des tarifs hexagonaux, une assurance santé privée s'impose lors d'une expatriation outre-Atlantique...

Ces pages ont été réalisées avec le concours de Valérie Beyssade (H&A), directrice associée de Team Global Network France et de Jacques-Olivier Meyer (H&A), DG d'Intell, Conseil en Ressources Humaines Internationales (coordonnateurs de l'Atelier Carrière "S'expatrier en 2012 : Quels choix après avoir les malgô? la crise?"), ainsi que de Nicolas Sost (H&A), fondateur de Patrimoine.com, Gestion de Patrimoine des Expatriés et Particuliers.

UNE FOIS SUR PLACE : LES PRINCIPES À RESPECTER

Vous voilà maintenant à pied d'œuvre, lors d'un projet longuement et soigneusement préparé. N'oubliez pas pour autant de vous conformer aux règles suivantes :

- Dans vos comportements, soyez ouvert, curieux, adaptable, tenace et humble.
 - Développez un réseau sur place, en vous appuyant sur les groupements pays HEC, mais aussi grâce aux sites comme LinkedIn, Viadeo, Facebook et autre Twitter.
 - Maintenez le contact avec votre entreprise, afin de préparer votre retour. Songez qu'en moyenne, 10% des cadres et des dirigeants changent chaque année...
 - Cultivez votre cercle professionnel, familial, amis, associations d'anciens élèves, membres de clubs, fournisseurs, prestataires. Renouvez-les quand vous revenez en France, idéalement au moins deux fois l'an.
 - Suivez l'actualité économique française et les évolutions de votre secteur d'activité, de votre métier.
- ➔ Soignez la qualité de votre immersion sur place mais préparez votre retour! Près de 25% des expatriés quittent leur entreprise dans les deux ans suivant leur retour, faute d'avoir accordé assez de temps et d'importance à cette étape, ou mal réintégrés par leur structure d'origine. Au-delà de ses capacités accrues d'adaptation et d'autonomie, l'expatrié devra savoir mettre en avant ses résultats, ses réalisations, et rassurer/sensibiliser sa DRH sur... ses capacités à se réinsérer en France. Le retour est une véritable "expatriation à l'envers"!