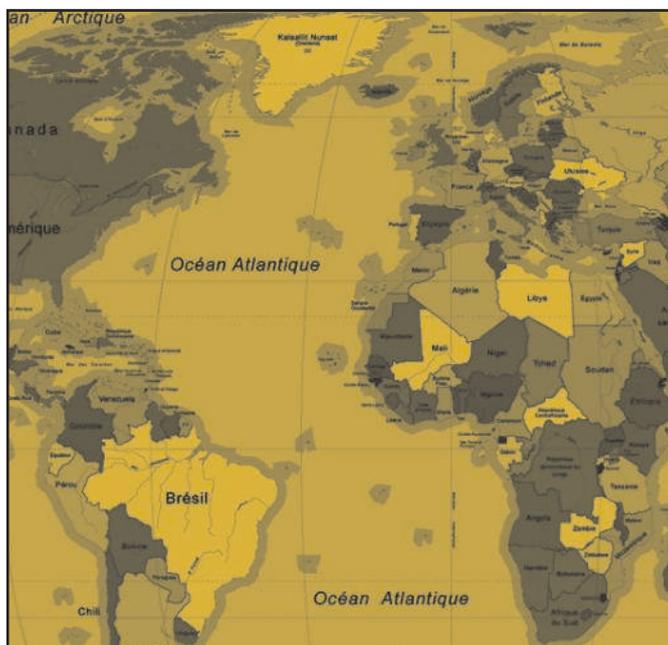


**Moniteur du Commerce
International depuis 1883**



Guide de la mobilité internationale

**Vivre et
travailler**

dans

48

**pays prioritaires
du commerce
extérieur français**

3^e édition 2015

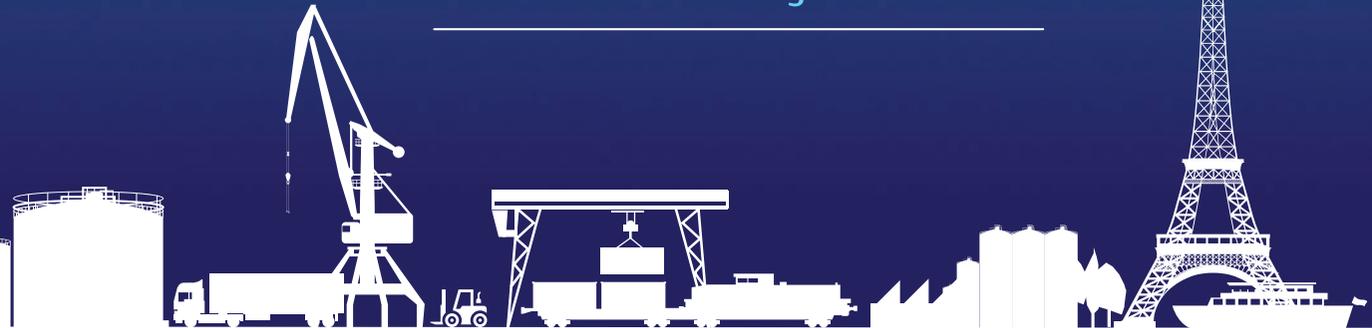
En partenariat avec

cfe
Caisse des Français de l'Étranger
La Sécurité sociale des expatriés



HAROPA

PREMIER SYSTÈME PORTUAIRE FRANÇAIS



**LE HAVRE
ROUEN
PARIS**

UNIS POUR UN MEILLEUR SERVICE

- > 1^{er} Port du range nord-européen touché à l'import et dernier à l'export
- > 600 ports connectés dans le monde
- > Connexions multimodales de premier plan
- > Procédures de dédouanement simplifiées
- > 57 terminaux maritimes et fluviaux accessibles 24h/7j

 @Haropaports
Contacts : +33 (0)2 32 74 72 06

www.haropa-solutions.com
costumer.service@haropaports.com

HAROPA
Ports de Paris Seine Normandie

ÉDITEUR Sedec SA

11 rue de Milan - 75 009 Paris - France
Téléphone : +33 (0) 1 53 80 74 00
www.lemoci.com

Directeur de la publication

Vincent Lalu

RÉDACTION

Rédactrice en chef : Christine Gilguy (31)
Grand reporter : François Pargny (23)
Ont collaboré à ce numéro : Daniel Solano
Maquette : Delphine Miot, rédactrice graphiste (37)

Pour joindre votre correspondant
par téléphone, composez
le +33 (0)1 53 80 74 suivi
des deux derniers chiffres du poste.

PUBLICITÉ

Directeur Commercial :
Philippe Chebance (10)
Directeur de Clientèle Internationale :
Christophe Bonami (01)
Directrice de Clientèle et publicité France :
Karine Rosset
+33 (0)4 91 28 60 26
Assistante commerciale et
responsable technique :
Cindy Colle (14)
Fax de la publicité : +33 (0) 1 49 70 12 69

MOCI EVENEMENTS

Chef de service sponsoring et événements :
Saskia Paulmier
+33 (0)1 49 70 12 73

GESTION, ADMINISTRATION

Directrice générale adjointe :
Delphine Chêne
Directrice de la diffusion et du Web :
Michèle Marcaillou
Directrice du marketing :
Victoria Irizar
Directeur de la fabrication :
Robin Loison
Webmaster : Pierre Lalu
Comptabilité, gestion :
Évelyne Montecot (08), Valérie Perrin

Conception graphique : amarena

Impression

Imprimerie de Champagne
Rue de l'Etoile de Langres
Z1 Les Franchises - 52200 Langres
Commission paritaire.
Publication n° 0916 T 81051
ISSN : 0026-9719. Dépôt légal à parution

L'adresse électronique des collaborateurs permanents
est : prenom.nom@lemoci.com

Copyright : toute reproduction, même partielle, des
textes et documents parus dans le présent numéro est
soumise à l'autorisation préalable de la rédaction
Magazine bimensuel.
Photo de couverture : Fotolia.com

Abonnement 1 an (24 numéros + Lettre
confidentielle + accès web limité)
285,88 euros TTC.

La Vie du Rail ou Le Moci

Service abonnements

11 rue de Milan
75440 Paris cedex 09
Tél. : 01 49 70 12 20

Tarif étranger : nous consulter

GUIDE DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

dans 48 pays prioritaires du commerce extérieur français

EUROPE UNION EUROPÉENNE

- 6 Allemagne
- 8 Autriche
- 12 Danemark
- 13 Espagne
- 15 Finlande
- 18 Hongrie
- 20 Irlande
- 22 Italie
- 24 Pays-Bas
- 26 Pologne
- 28 République tchèque
- 29 Royaume-Uni
- 31 Suède

ASIE CENTRALE EUROPE HORS UE

- 34 Kazakhstan
- 35 Norvège
- 37 Russie
- 38 Suisse
- 40 Turquie
- 41 Ukraine

AFRIQUE

- 44 Afrique du Sud
- 45 Algérie
- 47 Côte d'Ivoire
- 48 Égypte
- 49 Kenya
- 51 Maroc
- 53 Nigeria
- 54 Tunisie

AMÉRIQUE

- 56 Argentine
- 57 Brésil

- 59 Canada
- 61 Chili
- 62 Colombie
- 64 États-Unis
- 65 Mexique

ASIE-OCÉANIE

- 68 Australie
- 69 Chine
- 71 Corée du Sud
- 72 Inde
- 74 Indonésie
- 76 Japon
- 77 Malaisie
- 80 Philippines
- 81 Singapour
- 82 Taiwan
- 84 Thaïlande
- 85 Vietnam

MOYEN-ORIENT

- 88 Arabie Saoudite
- 89 Émirats Arabes Unis



Sharply-done - Fotolia.com

**POUR
CONTACTER
LA RÉDACTION
01 53 80 74 06**

**POUR VOUS ABONNER
01 49 70 12 20
abonnement@lemoci.com
Toutes nos offres p. 87**

**POUR JOINDRE
LE SERVICE
PUBLICITÉ
+33 (0)1 49 70 12 07**

Lettre de l'éditeur

Vivre et travailler dans 48 pays : les informations clés en un coup d'œil

Certains médias parlent « d'exil », d'autres de « fuite des cerveaux », d'autres encore plus simplement « d'expatriation ». À l'heure où la Chine ou les États-Unis sont à une douzaine d'heures d'avion de Paris sans escale et où l'on peut échanger quotidiennement avec ses proches sans grands frais grâce à des outils comme Skype ou les messageries instantanées des réseaux sociaux, à l'heure où des générations de jeunes étudiants français ont pris le goût du voyage et des expériences culturelles et professionnelles étrangères grâce à des programmes européens comme Erasmus, ces termes paraissent bien dépassés. Nous leur préférons celui de « mobilité », internationale cela va de soi.

Entre 60 000 et 80 000 Français quitteraient chaque année la France selon les estimations les plus répandues, que ce soit pour des raisons familiales, scolaires, professionnelles ou entrepreneuriales. Est-ce inquiétant ? Difficile de le dire en fait car l'on ne connaît pas bien ni leurs motivations – aucune étude exhaustive n'a été faite sur le sujet –, ni la durée de leur séjour loin du pays... Le nombre de retours chaque année ne doit d'ailleurs pas être anodin puisque ce problème du retour est le sujet d'un rapport remis au Premier ministre le 21 juillet dernier par la Sénatrice Hélène Conway-Mouret, ex. ministre déléguée chargée des Français de l'étranger. Ce qui est certain, c'est que ce phénomène, trop perçu comme négatif dans notre pays – la morosité économique et le chômage sont souvent présentés comme la cause principale –, est aussi un signe d'ouverture d'esprit et de dynamisme, porteur d'enrichissements futurs, précieuses dans un monde où les frontières sont sans cesse repoussées.

De quel type d'informations a besoin le candidat au départ ? Évidemment, cela dépend de son projet – expatriation encadrée par un employeur, formation dans le cadre d'un cursus ou projet personnel – et du pays d'accueil visé. Mais dans tous les cas, il aura besoin d'un socle minimum : coût de la vie et informations pratiques sur les conditions d'hébergement et de transport, formalités (visa, travail), environnement économique, social et fiscal, bonnes sources d'informations françaises, internationales ou locales...

Ce sont ces informations de bases, puisées aux meilleures sources, que nous avons réunies et mises à jour dans les fiches pays qui suivent, avec le concours de Daniel Solano et du Cercle Magellan, un réseau de professionnels de la gestion des ressources humaines (RH) et de la mobilité internationale considéré comme une des organisations françaises les plus expertes en matière de gestion des ressources humaines à l'international. Nos fiches, qui couvrent 48 pays, permettent ainsi d'évaluer en quelques minutes les spécificités d'un pays et invitent à approfondir certains sujets clés. De quoi aider les candidats au départ à bien se préparer et mettre toutes les chances de leur côté pour faire de leur projet un succès !

Christine Gilguy

Les informations contenues dans les fiches pays sont mises à jour par Daniel Solano.

Sources utiles

Chaque fiche pays du présent guide fournit une sélection de sources utiles, essentiellement locales. Voici une check-list récapitulative et complémentaire :

Préparer, s'informer, trouver des contacts

- **Le site du ministère des Affaires étrangères et du développement international (MAEDI)** : www.diplomatie.gouv.fr/fr/ Consultez notamment les rubriques « Conseils aux voyageurs » et « Vivre à l'étranger », de même que les « Dossiers pays ». Attention, la MFE (Maison des Français de l'étranger) n'est plus ouverte au public depuis le 1^{er} août 2014 et son ancien site renvoie à celui du MAEDI.

- **Le site portail du commerce extérieur français** : www.france-international.fr. Accès à des infos et des contacts d'experts et de professionnels, publics et privés, utiles.

- **Le site de Businessfrance (infos pays et V.I.E)** : <http://export.businessfrance.fr/default.html>.

- **Le site portail de CCI France International**, nouveau nom de l'Uccife (Union des chambres de commerce et d'industrie françaises à l'étranger) : www.cci-france-international.org/ Utile car donne accès aux sites d'information des chambres de commerce françaises à l'étranger membres.

- **Le site portail des Conseillers du commerce extérieur de la France (CNCCEF)** : www.cnccef.org. Source de contacts à l'étranger dans les milieux d'affaires français.

- **Le site du Cercle Magellan - International Mobility Club** : www.magellan-network.com (réservé aux DRH des sociétés adhérentes mais quelques infos gratuites).

- **Le site du Moci** (actualités, infos pays, infos carrière et emplois, annuaires spécialisés) : www.lemoci.com

- **Le site lepetitjournal** (infos pays, forums d'expatriés et de Français de l'étranger) : www.lepetitjournal.com

Ne pas négliger non plus les réseaux sociaux (en France, les plus connus sont Facebook, LinkedIn, Viadeo, etc.).

Recruter, chercher un job

- **Apec : site portail**

www.apec.fr. L'Apec donne de nombreuses infos de base par pays, notamment pour les jeunes diplômés. Voir aussi son site dédié aux recruteurs : <http://recruteursapec.fr>

- **Pôle emploi International** : le site dédié par Pôle emploi aux offres et demandes européennes et internationales : www.pole-emploi-international.fr - www.eei.com/fr/eei/accueil.jsp

- **Eures : le portail européen sur la mobilité de l'emploi** : <https://ec.europa.eu/eures/public/fr/homepage>. Fournit des informations sur le marché de l'emploi dans 31 pays européens, membres ou pas de l'Union européenne.

- **Le site dédié au volontariat international en entreprise (V.I.E)** : www.civiweb.com/

- **Offres d'emplois de cadres export** : www.cadre-export.fr

- **Offres d'emplois internationaux** : www.monster.fr

De nombreux sites d'offres d'emplois et de recrutement existent pour chaque pays, plus ou moins pertinents selon les cas. Nous en fournissons quelques-uns dans les fiches. Se renseigner auprès des relais français sur place, notamment les chambres de commerce françaises, pour faire une sélection.

Avant propos

Mobilité internationale : règles d'or pour de bonnes pratiques d'entreprises

Envoyer un salarié à l'étranger est une décision lourde de conséquences pour l'entreprise comme pour son employé. Yves Girouard, président du Cercle Magellan, nous rappelle quelques règles d'or à respecter.



D.R.

Envoyer un salarié travailler en dehors de son pays d'origine pour des missions de courtes et longues durées requiert de prendre en considération un nombre important de paramètres. À défaut, les coûts, les risques business, les contentieux et les sanctions administratives voire pénales peuvent être conséquents pour l'entreprise et ses dirigeants.

La mobilité internationale est un domaine bien spécifique au sein des ressources humaines et de l'administration du personnel. Sa gestion procède de la maîtrise de nombreuses composantes techniques, réglementaires, politiques ainsi que des pratiques RH.

Il importe donc d'appréhender les techniques de gestion des transferts internationaux ainsi que les contextes et les obligations réglementaires des pays d'origine et de destination applicables aux salariés transférés.

Les responsables qui gèrent ces mobilités doivent donc maîtriser les techniques et paramètres suivants :

- **Règles de droit** applicables aux salariés en mobilité internationale (pays d'origine et pays de destination : ex. lois de police, obligation de contrat local, conventions collectives, etc.).
- **Règles juridiques** s'appliquant aux contrats de travail internationaux (clauses obligatoires, formalisation, etc.).
- **Règles d'immigration** et délais obligatoires à respecter (types de visas, droit de séjour, formalités, etc.). Des erreurs commises dans ces procédures peuvent induire des condamnations de nature pénale pour les dirigeants ainsi que pour les salariés concernés. En marge, leur non-respect peut amener les autorités du pays d'accueil à exclure l'entreprise de futurs appels d'offres.
- **Techniques et pratiques de rémunération** des mobilités internationales, appelées « packages » (ex. transformer un brut France en brut Brésil).

Ces techniques incluent la prise en compte indispensable des problématiques fiscales. Le défaut d'un sérieux fiscal peut aussi avoir des impacts significatifs sur le business de l'entreprise et son image, comme évoqué ci-dessus. La durée de la mission, la détermination du lieu de la résidence fiscale du salarié et de sa famille constitueront des éléments déterminants.

- **Principes de couverture sociale** (règles applicables dans les pays d'origine et d'accueil, domaines de couverture, statut – détaché/expatrié –, portabilité des droits, régimes publics et privés, couvertures obligatoires et facultatives, formalités ad hoc, délais, etc.). La couverture santé mais

surtout la retraite constituent des domaines techniquement et réglementairement complexes. Ils recouvrent une importance particulière pour certaines nationalités, en particulier pour les Français.

- **Vicissitudes de l'environnement international** sur les champs sanitaires et sécuritaires, tant en prévention qu'en gestion de crise. Dans ce domaine, les entreprises françaises ont juridiquement un devoir d'information des salariés et une obligation de résultat en matière de sécurité. Il importe donc d'anticiper les problématiques, de prendre les mesures nécessaires et d'être réactif lors de la survenue de problèmes.
- **Accompagnement fréquent des salariés** en mobilité internationale (prise en compte du contexte familial et du conjoint en particulier, formation linguistique, préparation interculturelle, déménagement, relocation – logement, scolarité des enfants..., – etc.).
- **Gestion des carrières** des salariés expatriés (gestion des retours et réaffectation).

Le principe de territorialité des lois oblige l'employeur à s'enquérir de ses obligations dans les pays d'origine et d'accueil de ses salariés en mobilité internationale. Les lois françaises ne s'appliquent pas en dehors de France...

La réussite des mobilités internationales est souvent cruciale pour l'entreprise. D'autant qu'elle concerne souvent des postes à responsabilités et à forts enjeux. Elle est donc nécessairement « stratégique ».

Beaucoup d'entreprises définissent de véritables politiques de mobilité internationale, afin de ne pas gérer une somme de cas particuliers bénéficiant d'avantages hétéroclites séparément négociés. Il importe donc d'établir des procédures et d'harmoniser les conditions de transfert.

La compétence de la personne en charge de la gestion de la mobilité internationale dans l'entreprise est essentielle. Sa forte valeur ajoutée consiste dans la pertinence de ses choix, la rigueur de sa gestion, la sécurisation des risques et la qualité de son accompagnement, tout en satisfaisant aux contraintes des lois, des salariés, de l'entreprise et du budget.

*Yves Girouard,
Président du Cercle Magellan,
Professeur Associé, Directeur du Mastère Spécialisé
« Gestion des Ressources Humaines et de la Mobilité
Internationale » des Arts et Métiers ParisTech
et de l'École Normale Supérieure de Cachan.*

Allemagne



© F. Pagny

Coût de la vie

Monnaie : l'euro (EUR).

Indice Big Mac : 4,25 USD.

Se loger : les loyers mensuels se situent entre 6 et 10 euros le m² (charges non comprises).

Sources : MAEDI et The Economist.

1/ Le marché du travail et les secteurs porteurs

Actuellement, il existe, dans toute l'Allemagne, plus de postes inoccupés que de chômeurs qualifiés dans les domaines suivants : mécanique et automatisation, plomberie, installations sanitaires, chauffage et génie climatique, génie énergétique, soins aux personnes âgées, surveillance et entretien des infrastructures de transport, conduite de véhicules dans le transport ferroviaire. En particulier pour la main-d'œuvre qualifiée et spécialisée, on trouve également davantage d'emplois que de postulants dans les domaines suivants : plasturgie, de la santé, des soins infirmiers, des thérapies non médicales et des soins paramédicaux, ainsi que dans celui des technologies médicales, orthopédiques et de rééducation.

Les scientifiques et les ingénieurs français bénéficient d'une excellente image dans les secteurs de la haute technologie, des télécommunications, de l'audio-visuel, de la mécanique de précision, de l'aéronautique et dans le secteur spatial. La maîtrise de l'allemand et de l'anglais est indispensable. Le français ou l'espagnol constituent un atout supplémentaire.

Meilleurs sites d'emploi

www.emploi-allemande.de, www.steps-tone.de, www.monster.de, www.experteer.de, www.stellenonline.de.

2/ S'y rendre : les formalités

Les Français ne sont soumis à aucun contrôle d'identité lors de leur entrée en Allemagne. Ils doivent cependant pouvoir prouver leur identité à tout moment. Aucun vaccin n'est exigé.

Visa ou permis de travail (pour les étrangers) : rien de particulier pour les ressortissants européens. La visite médicale d'embauche peut être demandée, mais n'est pas fréquente.

Par avion : sept aéroports internationaux : Berlin, Cologne, Munich, Stuttgart, Hambourg, Francfort et Düsseldorf. Compagnies aériennes : Air France, Lufthansa, Airberlin, Easyjet.

En train : un train (de nuit) direct quotidien Paris-Berlin en 12 h, 5 AR Paris-Cologne en 3 h 10, 5 AR Paris-Francfort en 3 h 45, 4 AR Paris-Stuttgart en 3 h 40, 1 AR Paris-Munich en 6 h 10, et un train (de nuit) direct quotidien Paris-Hambourg en 12 h 25.

3/ Le cadre légal du travail

Salaire minimum : traditionnellement, l'Allemagne n'avait pas de salaire minimum pour tous, mais certaines conventions collectives le prévoyaient. La loi votée par le Bundestag le 3 juillet 2014 instaure un salaire minimum de 8,50 euros brut de l'heure. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015 mais il faudra attendre 2017 pour qu'il s'applique à tous. Par ailleurs, une série d'exceptions ont finalement été prévues. Les livreurs de journaux et les travailleurs saisonniers ont ainsi bénéficié de régimes dérogatoires au moins provisoires.

Durée de la période d'essai du préavis : entre 3 et 6 mois.

Nombre d'heures travaillées par an (2014) : 1 371 heures par personne.

Emploi à temps partiel/total (2014) : 22,3 %.

Rémunération avantages et impôts : salaire fixe en fonction de la formation et de l'expérience. Les systèmes de primes sont fréquents.

Jours chômés hebdomadaires : samedi et dimanche.

Horaires de travail

Administrations : 8 h - 16 h ou 17 h, sauf le vendredi, jusqu'à 14 h.

Entreprises : en général 8 h ou 9 h - 17 h ou 18 h (un peu plus tôt le vendredi).

Banques : 8 h 30 - 17 h 30.

Les chiffres clés

Population (2014) : 80,9 millions d'habitants, dont population urbaine : 75 %.

Langues : allemand. Anglais souvent utilisé dans les affaires.

Religions : catholiques 31 %, protestants : 30 %, musulmans 4 %, sans religion 34 %.

Nombre de Français immatriculés (2014) : 112 879.

Nombre d'entreprises françaises implantées : 2 393.

PIB/hab en parité de pouvoir d'achat (2014) : 46 840 USD.

Taux de croissance du PIB (2014) : + 1,6 %.

Sources : MAEDI, Banque mondiale, FMI, INSEE et Le Moci.

QUAND ON S'EXPATRIE, LA PROTECTION SOCIALE N'EST PAS AUTOMATIQUE



1 FRANÇAIS SUR 6*

INSTALLÉ À L'ÉTRANGER
N'A AUCUNE COUVERTURE.

Qui a dit que loin de chez soi on ne pouvait pas avoir une protection sociale de qualité ?

Étudiant, actif, retraité : Humanis vous informe et vous propose des offres globales en santé, prévoyance ou retraite. Vous partirez en toute sérénité et profiterez des avantages de la transposition totale de la protection sociale "à la française".

international.humanis.com