

Paris, le 8 septembre 2015

Contacts Presse

Mots-clés : RESSOURCES HUMAINES / COUPLE / FEMME / EXPORT / EXPATRIATION

Agence C3M
Tél. : 01 47 34 01 15

Michelle AMIARD
michelle@agence-C3M.Com

Première grande enquête sur les carrières des conjoints d'expatriés

**Comment les couples conjuguent-ils deux carrières en expatriation ?
Entre stéréotypes, mirages et courage - Une enquête exclusive d'Expat Communication**

- L'enquête a été menée en 2 vagues, en janvier et en mai 2015. Elle a généré 3668 réponses, au travers de questionnaires envoyés et disponibles sur les sites web femmexpat.com et lepetitjournal.com, et via les réseaux des CCI, de la FIAFE, de l'Afca et de partenaires locaux.
- L'étude est financée par le groupe Adeo, EDF, Saint Gobain, et la Caisse des Français de l'Etranger.
- Population étudiée : couple avec un contrat d'expatrié d'entreprise 59 % (les autres: local + 15%, détaché 7% et contrat local 19%)



L'expatriation fait partie du quotidien d'une part croissante de Français. Ils sont 2 millions à vivre à l'étranger en 2012. Ce nombre devrait doubler d'ici à 2022. Plus de 25% des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur voient notamment leur avenir passer par l'étranger. **70% des Français partent en couple, et les conjoints sont souvent à égalité de diplôme. La question de la conjugaison des deux carrières au sein du couple se pose comme une évidence : en 2015, dans un couple français, il est normal que les deux travaillent...**

Or, la réalité de l'expatriation ne correspond absolument pas à cette illusion de parité : **pour 62% des conjoints d'expatriés, la plupart étant des femmes, l'expatriation est une mauvaise ou une très mauvaise chose pour leur carrière.** Seule la moitié des conjoints qui cherche un poste, en trouve un.

Il était donc urgent de s'intéresser à ce **malentendu**, cause de **frustration** et de **tension** dans les couples expatriés. C'est dans cet esprit qu'a été lancée l'enquête **Expat Value** : comprendre l'impact de l'expatriation sur le couple et analyser les parcours professionnels des conjoints pour faire émerger des propositions et des recommandations en direction des expatriés et de leurs conjoints, comme des entreprises et des pouvoirs publics. Olivier Wurtz, chercheur à l'ESSEC et spécialiste de l'expatriation, souligne qu'**Expat Value est la première enquête de cette importance jamais réalisée sur le sujet.**



L'étude est présentée par Alix Carnot. Après 8 mobilités en famille, Alix Carnot est revenue en France en tant que Directrice des Carrières Internationales chez Expat Communication. Elle boucle un livre sur le couple et l'expatriation qui sortira chez Eyrolles en décembre.

Les enseignements de l'enquête

Au départ, 67% des couples sont plutôt confiants, **80% des conjoints envisagent de travailler pendant l'expatriation**. La composition de la famille modifie radicalement les priorités : sans enfant, les conjoints se concentrent clairement sur leur projet professionnel alors que pour les autres, la famille prime sur la volonté de travailler, sans l'éclipser néanmoins.

Au final, la réalité est bien différente des attentes : 50% des conjoints qui voudraient travailler en expatriation, y parviennent. Autrement dit, 1 sur 2... Seulement !

En préambule, observons que **les conjoints sont en très grande majorité des femmes (à 91%)**, car en 2015 encore, ce sont surtout à ces messieurs que les entreprises proposent une carrière à l'étranger, femme et enfants suivant le mouvement. Le mot de conjoint se décline donc au féminin dans 9 cas sur 10.

Dans le cadre de la population étudiée par Expat Communication, la conjointe de l'expatrié a un profil enviable : elle se verrait probablement, si elle était restée en France, destinée à une belle carrière (elle parle au moins 3 langues (68%), et est diplômée d'un Bac+4 ou plus (72,4%).

Pour ces conjointes, c'est bien un rêve brisé de carrière qui se dessine avec l'expatriation.

Les *working girls* que tout prédestinait à une ascension professionnelle en France, s'engagent, en suivant leur conjoint expatrié, dans un parcours professionnel atypique, voire décousu, difficile à valoriser sur le marché du travail.

Sans compter que, pour les 14% de femmes expatriées - celles à qui l'entreprise a proposé une mission en expatriation -, le prix à payer est encore plus lourd : de peur de ne pas trouver un emploi, leur conjoint a tendance à ne pas suivre et un tiers d'entre-elles partent seules.

Pour les conjoints accompagnateurs qui veulent travailler sur place pendant la période d'expatriation, la réalité n'est pas facile. Ils vont avoir du mal à trouver leur place sur le marché du travail local, et verront leur carrière marquer un coup d'arrêt. **Même s'ils sont bien décidés au départ à assurer une continuité dans leur CV, à ne pas perdre en compétences (pour 46% des répondants), ou à développer un projet en propre (33%), qui leur permette un épanouissement personnel.**

Les trois obstacles : l'absence de réseau relationnel sur place pour les aiguiller, puis la barrière de la langue et enfin, la mauvaise connaissance du marché local.

A long terme, s'ils arrivent à se positionner professionnellement dans un pays, leur carrière peut rebondir. Mais si les mobilités imposées par la carrière de l'autre se répètent, ils devront rejouer le même challenge de l'adaptation à chaque fois, dans chaque pays où ils vont arriver et demeurer quelques temps... Ce qui produira un parcours professionnel haché, instable, difficile à revendre.

Au final pourtant, le bilan qu'ils en tirent est positif pour 86% d'entre eux. Il n'y a pas que le travail dans la vie et l'expatriation est une expérience passionnante qui, souvent, resserre les liens familiaux. Une occasion précieuse de se réinventer et de mieux se connaître.

4 conseils aux conjoint(e)s d'expatriés ...

1 – Vous voulez retravailler à l'étranger, faites confiance avant tout à votre réseau, celui que vous avez déjà et celui que vous allez vous créer sur place. C'est le vecteur primordial pour trouver un emploi, partout dans le monde. **Les réseaux virtuels ont un poids essentiel mais le plus efficace reste, partout, les rencontres réelles.**

« *Un conseil dans cette course à l'emploi particulièrement ardue ? Mettre de côté ses schémas de référence antérieurs, s'adapter à son environnement, se remettre en question, développer de nouvelles techniques de recherche. Considérez que cette expérience est aussi l'opportunité de trouver une façon d'engager sa vie professionnelle sur des bases nouvelles... Ne pas se décourager, ne pas s'enfermer, faire jouer ses réseaux. 81% des conjoints qui ont trouvé un travail remercient leur réseau, amical, social... Un apéro chez les amis est souvent plus fructueux qu'un après-midi à répondre à des petites annonces* », pour Alix Carnot, Directrice des Carrières Internationales chez Expat Communication.

2 – Sachez avant de partir que **le hit-parade des pays où les conjoints d'expatriés trouvent le plus facilement un emploi, regroupe le Canada, l'Australie, et la Russie ; et les pays où ils renoncent le plus sont la Thaïlande, l'Inde, le Brésil et l'Italie...** Autant le savoir avant de partir et actualiser souvent vos informations.

3 – Pour le conjoint, revenir à un niveau d'emploi et de responsabilités, tel qu'il l'avait en France, est une gageure. **Pour décrocher un job sur place coûte que coûte, il lui faudra accepter une baisse de rémunération et de responsabilités.** Votre effort se révèlera payant si la durée de l'expatriation dans le pays vous permet d'évoluer...

4 - La plupart des conjoints qui ont répondu à l'étude Expat Value avouent s'être concentrés au début de leur recherche, sur les entreprises internationales, l'univers de référence quand on a un bac +4. Or, dans 50% des cas, c'est dans une structure locale qu'ils ont été embauchés. **Orientez dès le début vos recherches sur une cible de PME-TPE locales, vous gagnerez du temps !**

... et 4 demandes aux entreprises

1 – **Soyez présentes aux côtés des conjoints d'expatriés sur place !** L'aide à la recherche d'emploi est presque inexistante : **80 % des conjoints d'expatriés n'en n'ont pas bénéficié. Et c'est, de toute façon, rarement l'entreprise de l'expatrié qui l'a financée (6% des cas).**

2 – **Plus de formation et moins de primes !** Les couples ont besoin d'accompagnement professionnel pour le conjoint ou d'aide à la réalisation d'un projet (information, formation, aide à la création d'entreprise). *La formation contribuera davantage au bien-être du couple que les primes d'expatriation additionnelles au salaire.*

3 – **Pourquoi ne pas inventer un « congé suivi de conjoint à l'étranger »**, sur le modèle du congé sans solde ? *Avoir la garantie de pouvoir retrouver un poste dans son entreprise en revenant, quel soulagement ce serait dans cette aventure !*

4 – **L'implication des entreprises envers les conjoints des expatriés doit être réactivée au retour du couple en France.** Aujourd'hui, 40 % des conjoints bénéficient d'une aide pour retrouver un emploi et se réinsérer. Mais, dans 1 cas sur 2, cette aide est assurée par Pôle Emploi et est jugée trop peu adaptée. Alors que le retour est considéré comme l'étape la plus difficile de l'expatriation, les entreprises se désinvestissent. Elles auraient intérêt à faire mieux pour que l'exemple de ceux qui reviennent ne dissuade pas de potentiels départs... *Systématiser la formation des conjoints expatriés avant le départ et au retour, est une action simple à mettre en œuvre et à l'efficacité prouvée.*

À propos d'Expat Communication

L'humain au cœur de la réussite de la mobilité internationale. Depuis 2001, nous mettons en œuvre avec passion et créativité des services novateurs et concrets répondant aux besoins identifiés des entreprises qui concernent le collaborateur dans sa mobilité. Notre approche est celle de la transition. Notre spécificité est de faciliter les changements personnels vécus par le collaborateur, son conjoint et ses enfants par le biais de :

- Formations pour les conjoints (départ, retour, impatriés) en français et en anglais,
- Accompagnement à la recherche d'emploi en expatriation et au retour,
- Ateliers pour les enfants et adolescents (départ, retour),
- Coaching pour les conjoints et collaborateurs (départ, séjour, retour),
- Formations pour les gestionnaires de la mobilité internationale RH,
- Abonnement au site internet : <http://www.femmexpat.com>, dédié aux femmes expatriées (collaboratrices/conjointes).

Pour en savoir plus : <http://www.expatcommunication.com>