



Travailler à l'étranger

- **Partir à l'étranger... Les boulangers-pâtisseries sont de plus en plus nombreux à caresser des rêves exotiques. Ils ont raison car le savoir-faire français est très apprécié hors de nos frontières et la demande va croissante.**
- **Si les postes d'encadrement sont les plus représentés, quelques places s'offrent aussi aux plus jeunes dans le métier.**
- **Pour y accéder, il faut être aux aguets pour ne pas laisser passer la belle occasion.**
- **Voici, réunies dans ce dossier, quelques pistes propres à éclairer le professionnel tenté par l'étranger.**

En guise d'introduction

Avant de boucler les valises, une période de réflexion s'impose. Les années 70 sont révolues ; partir sac au dos et nez au vent en quête d'un travail à l'étranger semble bien kamikaze en cette décennie où le marché de l'emploi s'avère très exigeant. Si certains osent encore la formule, souhaitons-leur chance et succès, mais considérons les plus prudents qui réfléchissent avant d'agir, auxquels notre propos s'adresse. Travailler à l'étranger a déjà fait couler beaucoup d'encre dans la presse française et parmi les nombreux témoignages recueillis prédomine le message suivant : seule une préparation méticuleuse peut assurer le succès de l'entreprise.

Jusqu'alors réservée en grande partie aux ingénieurs, aux cadres ou aux techniciens confirmés, l'expatriation s'amorce timidement dans les métiers artisanaux ou de qualification équivalente au CAP ou au BEP. Si l'on se réfère au discours de Jacques Chirac prononcé en janvier dernier, lors de sa visite à l'espace cybernétique de Boulogne Billancourt : "Il y a des places de pâtisseries à prendre à l'étranger...!"

Ce frémissement se produit autour de savoir-faire typiquement français, reconnu à l'étranger. C'est le cas de

notre gastronomie si convoitée dont fait partie la boulangerie pâtisserie qui jouit d'une réputation flatteuse hors de nos frontières. L'image stéréotypée du Français, béréty vissé sur la tête et baguette sous le bras, a encore de beaux jours devant elle.

Une double qualification en boulangerie et en pâtisserie représente donc un précieux passeport pour le candidat à l'émigration. Hors de nos frontières, la distinction entre produits de boulangerie, de viennoiserie ou de pâtisserie est souvent très vague d'où l'importance de cette double compétence. Les postes d'encadrement sont majoritaires et concernent prioritairement les détenteurs du Brevet de maîtrise. Pour les moins diplômés et les moins expérimentés, quelques opportunités sont à saisir dans le domaine de la production.



Parmi les récents diplômés, un profil nouveau de professionnels se dessine. Traditionnellement, le jeune faisait ses armes par la voie de l'apprentissage, du lycée professionnel ou encore du compagnonnage.

Cela reste encore vrai, mais le métier s'ouvre aujourd'hui de plus en plus à des personnes riches d'une formation initiale supérieure : ce sont les fameux BAC + 2, + 3, + 4, voire + 5, ainsi couramment nommés. Ils sont le plus souvent des fils ou filles d'artisans prêts à renouer, suite à une incursion dans la filière universitaire ou les grandes écoles, avec la tradition familiale, ou des nouveaux venus dans la profession suite à une totale reconversion : un phénomène de moins en moins marginal qu'une difficile conjoncture économique peut expliquer. C'est donc dans ce vivier que l'attrance pour l'étranger semblerait la plus marquée.

Mais n'oublions pas pour autant leurs aînés qui ont ouvert la voie. Les ambassadeurs du bon pain n'ont effectivement pas attendu cette nouvelle génération pour promouvoir dans les contrées lointaines la qualité des produits français. Ainsi parmi les précurseurs, Monsieur Calvel, professeur de boulangerie, remporta un franc succès au Japon... nous étions alors en 1954 !



Les pays de prédilection

Par tradition, la France n'est pas un pays d'expatriation : attachement au pays, filiosité face à l'inconnu... les raisons sont nombreuses et cette tendance ne semble pas près de s'inverser. Pour preuve les chiffres : un peu moins de 3% de Français vivent à l'étranger (contre 5% d'Allemands, 10% d'Italiens, 12% de Suisses...). Ce pourcentage global comprend les inactifs (enfants, étudiants, famille, retraités) et les actifs (environ 40% du total). Ils ne seraient donc que quelque 800 000, voire un million selon les sources, à mener leur carrière hors de nos frontières.

Au palmarès des destinations, tous secteurs d'activités confondus, figurent les pays européens, qui plus est, les plus proches (Belgique, Allemagne, Angleterre, Suisse, Italie et Espagne) au détriment du continent africain anciennement convoité où il devient difficile aujourd'hui de décrocher un emploi stable. Viennent ensuite le Canada, les U.S.A. Les répartitions varient dans le temps, en fonction de l'histoire, du climat politique, mais aussi des conditions d'immigration de plus en plus restrictives dans tous les pays. Nous savons, par exemple, qu'il est difficile d'obtenir un visa de travail aux U.S.A. Pour contourner cette difficulté, les plus hardis partent avec un visa touristique et prospectent sur place.

Taux de chômage dans l'union européenne

| | | | |
|-----------|----------------|-------------|-------|
| Allemagne | 9,6% | Italie | 12,2% |
| Autriche | 4,4% | Irlande | 11,6% |
| Belgique | 9,5% | Luxembourg | 3,4% |
| Danemark | 5,8% | Pays Bas | 6% |
| Espagne | 21,7% | Portugal | 7,3% |
| Finlande | 15% | Royaume-Uni | 7,1% |
| France | 12,5% | Suède | 10,9% |
| Grèce | non disponible | | |

(Sources : 3615 CEE - Chiffres janvier ou février 97)

Jusqu'alors les pays de l'Est étaient encore assez peu ouverts à la boulangerie française, perçue comme produit "haut de gamme". La fragilité des nouveaux régimes, les lenteurs administratives, des pratiques économiques étrangères aux nôtres, justifieraient, entre autres, du petit nombre de boulangeries françaises implantées dans cette région du globe. Mais, il faut compter sur l'extrême rapidité avec laquelle des pays comme la Pologne apprennent les règles du capitalisme... Des destinations à suivre !

Si les efforts de l'Union européenne pour créer un marché commun de l'emploi finissent donc par porter leurs fruits, l'ANPE internationale constate également depuis le début 96, une nette augmentation des propositions venant d'Asie du Sud-Est, du Moyen-Orient et de l'Amérique latine. Outre les secteurs porteurs tels que l'informatique, l'hôtellerie, le tourisme, l'ingénierie et la production, les métiers de bouche font partie des élus. Cette ouverture à notre secteur est encourageante et les spécialistes s'accordent à dire que ce sont les détenteurs d'un métier et d'un savoir-faire précis, avec quelques années d'expérience, qui ont actuellement le plus de chances à l'étranger.

Rappel des dates décisives pour la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne

1957 : le traité de Rome instaure la libre résidence. Tous les ressortissants de la Communauté peuvent s'établir, avec leur famille, dans le pays de leur choix pour y exercer une activité salariée ou indépendante.

1989 : la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs garantit à tout travailleur de la Communauté une égalité de traitement avec les nationaux concernant l'accès à l'emploi, les conditions de travail et les droits syndicaux.

1991 : entrée en vigueur de la libre circulation des marchandises, des services et des capitaux (liberté d'ouvrir un compte ou de prendre une assurance dans la plupart des pays membres, liberté du voyageur en Europe de rapporter chez lui tous les biens qu'il désire).

1988 et 1992 : deux directives instaurent un système de reconnaissances professionnelles, l'une au niveau des formations bac + 3, l'autre pour les formations de niveau inférieur.

1995 : entrée en vigueur de la Convention de Schengen qui a pour but principal de supprimer les contrôles d'identité aux frontières entre les pays signataires (situations variables en fonction des pays de l'Union européenne).

Etes-vous prêt à partir ?

Partir à l'étranger suppose une nécessaire mobilité : une lapalissade qu'il n'est pas inutile de rappeler. La mobilité sous-entend en effet un certain nombre de qualités : l'ouverture d'esprit, le sens de l'adaptation, la curiosité, la disponibilité. Pour qui ne supporte pas l'idée d'être séparé, pour un temps de sa famille au sens large, et de ses amis, il est inutile de tenter l'expérience. Etre un bon professionnel ne paraît pas suffisant, il faut aussi se sentir psychologiquement prêt et se poser les bonnes questions en toute honnêteté.

La quête de l'emploi à l'étranger ne doit pas être vécue seulement comme la dernière chance du chercheur d'emploi. La motivation économique, aussi légitime soit-elle, doit s'accompagner du goût pour les voyages et les cultures étrangères. C'est la réussite et le bien-être à venir qui en dépendent.



Il est conseillé, à ce titre d'effectuer un voyage de reconnaissance dans le futur pays. Prendre quinze jours, trois semaines de vacances en tant qu'observateur n'est pas du temps perdu, car survoler le style de vie et la mentalité des habitants évite bien des déconvenues. Les librairies, les centres de documentation ont beau regorger d'ouvrages et de guides ; si utiles soient-ils, ils n'ont jamais remplacé l'expérience per-



sonnelle. Notons, à cette occasion, que les décisions impulsives prises suite à un reportage télé, à un entretien furtif ou à un quelconque témoignage n'ont jamais été bonnes conseillères et que si ces derniers déclenchent en vous un désir de partir, ils ne doivent pas pour autant vous affranchir d'une méticuleuse préparation.

Il faut pour cela procéder avec méthode. La première étape consiste en une sorte d'examen de conscience. Il suffit de s'équiper d'un papier et d'un stylo et d'établir dans les grandes lignes les motifs de votre départ, de dégager vos forces et faiblesses au niveau comportemental et professionnel, vos nouvelles attentes et d'établir votre projet professionnel. A la lecture de ce rapport, les conclusions s'imposeront d'elles-mêmes.

Voici, pour vous aider, quelques axes de réflexion permettant d'évaluer si le projet est sérieux ou fantaisiste :

- **les motifs du départ** : difficulté à décrocher un emploi en France, envie de changement, conflit avec l'entourage, déception dans la vie privée, mal être permanent...
- **motivations réelles** : s'ouvrir à une autre culture, maîtriser une langue étrangère, acquérir une expérience, découvrir un nouvel environnement professionnel, élargir sa gamme de produits, apprendre un autre savoir-faire, dispenser son savoir-faire, promouvoir les produits français, s'enrichir (valable au propre comme au figuré !)...,
- **les traits de votre personnalité** : inhibé, extraverti, à l'aise dans un groupe, effrayé par l'inconnu, communicatif, solitaire, volontaire...
- **vos compétences professionnelles** : diplômes, expériences en entreprise, ce qui vous passionne dans l'exercice de votre profession, ce qui vous rebute...
- **vos relations avec vos collègues** : bonnes, médiocres...
- **vos compétences linguistiques** : langues étrangères (si aucune, êtes-vous hermétique à l'apprentissage d'une nouvelle langue ? Les Français ont une bien piètre réputation dans ce domaine !),
- **votre budget** : à évaluer selon le projet (départ dans le but d'intégrer une entreprise, salarié détaché d'une entreprise française, création à l'étranger...),
- **accueil du projet par l'entourage** : réaction de la famille proche (femme et enfants : projet commun ou imposé ?), de la famille au sens large et des amis (encouragement ou rejet)...
- **le temps que vous pouvez consacrer au montage de l'opération** (recherche de l'emploi, préparations administratives, lectures variées pour vous imprégner de la culture...),
- **votre degré de connaissance de l'étranger** : goût réel pour les voyages, fréquence des voyages, les destinations de prédilection ou à l'inverse toute première expérience...
- **la durée envisagée de votre séjour** : période définie (mois, année) ou période indéfinie,
- **le retour en France** : les perspectives après l'étranger.

Cet auto bilan est à réaliser en toute sincérité : inutile de tricher avec soi-même. Par ailleurs, il peut être intéressant de le soumettre à une personne proche de votre entourage et de comparer les réponses. Les surprises sont quelquefois importantes, car l'image que l'on a de soi ne coïncide pas forcément avec celle que l'on donne aux autres. Ainsi vous pensiez-vous ouvert et agréable avec vos collègues de travail, alors qu'ils voient en vous un être ronchon et peu serviable. Sachez qu'il y a peu de chances pour que votre caractère change en traversant la frontière... Votre premier bagage, c'est vous-même et il faudra composer avec !

Passée cette première étape, tout reste à faire. Mais lorsque vous allez rencontrer vos futurs interlocuteurs (employeurs potentiels, personnes de votre entourage, organismes pour accomplir vos formalités...), vous ne resterez pas bouche bée à la moindre question et votre crédibilité n'en sera que renforcée. Ne dit-on pas "Qui se conçoit bien, s'énonce clairement" ?



Comment trouver un travail ?

Voici le nerf de la guerre : avoir envie de partir est une chose, s'en donner les moyens, c'est mieux ! Si la recherche d'un emploi en France nécessite le déploiement d'une grande énergie, inutile de se bercer d'illusions, il en est de même pour l'étranger. Sauf cas extraordinaire, il ne vous sera pas présenté sur un plateau ! En France ou hors de France, le moteur reste identique : seul le dynamisme paiera.

Les pistes à explorer sont nombreuses :

- lire régulièrement la presse professionnelle, mais aussi nationale,
- traquer les petites annonces (cf tableau presse p.7),
- identifier et rencontrer les interlocuteurs des services français spécialisés dans l'immigration,
- faire part de son projet au plus grand nombre de façon à favoriser le bouche à oreille,
- s'adresser aux entreprises du secteur dotées d'un service export (équipementiers, fabricants de matières premières...),
- contacter les écoles de la filière (l'I.N.B.P. reçoit régulièrement des offres pour l'étranger, l'école Ferrandi...),



Témoignages : ils sont partis...

Propos de Didier Rosada et de Moïse Gorin, deux anciens de l'I.N.B.P.

● Quelle a été votre motivation pour partir travailler à l'étranger ?

Didier - Une première expérience réussie en tant que responsable boulanger dans des villages vacances du Club MED (Guadeloupe, Turks et Caicos, Brésil) m'a donné le virus. A cette occasion, j'ai dispensé quelques heures de formation à l'intention du personnel local, ce qui m'a paru très intéressant au niveau culturel.

Moïse - Je suis tout d'abord parti en Angleterre par simple curiosité pour connaître la vie outre Manche. Je voulais apprendre la langue qui représente, selon moi, un passeport indispensable pour qui veut exercer à l'étranger.

● Aviez-vous avant de partir le goût des voyages ?

Didier - Oui et de façon très marquée. J'ai toujours été attiré par les voyages afin de découvrir de nouveaux horizons. J'attendais l'occasion.

Moïse - Le goût du voyage m'est venu à l'occasion de mon premier départ en Angleterre et je me suis promis dès les premiers quinze jours de renouveler l'expérience : il est grisant d'arriver dans un pays que l'on doit adopter.

● Comment avez-vous trouvé votre premier emploi à l'étranger ?

Didier - Par le biais d'une annonce passée par le Club Med dans un journal local : il recrutait à l'époque des boulangers pour leurs villages de vacances.

Moïse - Je procède avant tout par bouche à oreille. Je suis à l'écoute de toutes les personnes susceptibles de me donner de bons " tuyaux ", m'adresse aux organismes compétents, et parle énormément de mes projets autour de moi.

● Dans quel pays vous trouvez-vous actuellement ?

Didier - Je travaille actuellement dans le Nord des Etats-Unis, à Minneapolis dans le Minnesota. J'ai obtenu cet emploi par le biais de l'I.N.B.P. où j'ai préparé et passé avec succès mon Brevet de Maîtrise boulanger.

Moïse - Je suis actuellement de retour en France après une expérience de 2 ans en Angleterre et de 16 mois au Liban.

● Quel type de contrat avez-vous ?

Didier - Je suis pour une part sous contrat français avec l'I.N.B.P. et pour l'autre sous contrat local.

Moïse - Mes deux contrats en Angleterre étaient locaux (aucun problème particulier). Au Liban, mon premier était français (sans problème), suivi d'un contrat libanais signé en France. Là j'ai connu quelques problèmes à l'arrivée : pas de logement, la rémunération n'était plus valable. Mais les choses se sont arrangées à l'amiable.

● Quelle fonction occupez-vous ?

Didier - Je suis formateur en boulangerie dans une école qui s'appelle "Baking Center". Mes tâches sont variées : j'enseigne, je prépare des séminaires, je fais des démonstrations et je participe également au service recherche et au contrôle des farines.

Moïse - En Angleterre, j'ai travaillé dans un hôtel trois étoiles en tant que responsable de la section pâtisserie, aidé d'un commis, puis je suis reparti dans un autre hôtel situé lui aussi à Startford-upon-Avon en tant que second de cuisine. Au Liban, j'avais le statut de coopérant. Cette formule me paraissait beaucoup satisfaisante que de rester 10 mois en France, coupé de mon métier. L'O.N.G. "L'Arc en ciel" se trouvait à Beyrouth : j'encadrais des personnes handicapées et les ai formées à la pâtisserie.

● Quelles sont les difficultés rencontrées au travail s'il y en a, et à l'inverse les satisfactions ?

Didier - Les principales difficultés sont surtout liées à la langue et aux différences culturelles. En revanche, il est intéressant de travailler avec les boulangers américains, très attirés par les méthodes de panification traditionnelle.

Moïse - Au Liban, j'ai rencontré des problèmes de communication, car les salariés ne parlaient que le libanais : j'ai dû apprendre dans les plus brefs délais le vocabulaire courant. L'autre difficulté était liée aux handicaps divers des personnes que je devais former : il m'a fallu adapter à chacun un rythme de travail et des méthodes d'enseignement. J'ai connu aussi au début des difficultés organisationnelles : tout était à faire. Pour travailler, il me fallait des matières premières, j'ai contacté moi-même des fournisseurs, puis recherché des circuits de vente pour écouler notre production. Mes plus grandes satisfactions sont liées au fait que j'ai été capable de surmonter les obstacles les uns après les autres, avec le précieux concours des responsables de cette association.

● Quel intérêt en retirez-vous ?

Didier - Cette expérience me permet d'améliorer mes connaissances professionnelles, m'a ouvert la voie de la formation sans oublier l'intérêt linguistique.

Moïse - En France, à 22 ans, on ne nous donne pas la possibilité de prouver nos capacités et d'entreprendre. A l'étranger, j'ai vécu des expériences fortes qui m'ont donné confiance en moi, m'ont propulsé en avant et m'ont donné le goût de construire d'autres projets. J'ai dû assumer des responsabilités et atteindre des objectifs.

● Vous semble-t-il difficile de vivre loin de vos proches ?

Didier - Il est quelquefois assez difficile de savoir sa famille à 10 000 kilomètres. Heureusement, la communication reste facile !

Moïse - Il y a toujours une certaine appréhension à quitter sa famille. Mais dans chaque pays, on recompose un cercle de connaissances et lorsque l'on doit quitter ces nouveaux amis, c'est un déchirement dans le sens inverse.

● Vous paraît-il indispensable de parler la langue du pays ?

Didier - Oui, ne serait-ce que pour la vie de tous les jours, mais aussi pour les formalités à accomplir et bien sûr pour les relations professionnelles.

Moïse - Oui, pour se faire accepter : c'est, à mon avis, une marque de respect de la culture étrangère plus une source de bien-être dans le pays d'accueil.

● Quels sont vos projets futurs ?

Didier - La durée de mon séjour aux U.S.A. est encore indéterminée. En ce qui concerne l'avenir, je n'ai aucun projet précis mais reste ouvert à toute opportunité.

Moïse - Je suis actuellement à la recherche d'un travail en Chine, en qualité de responsable en boulangerie-pâtisserie. J'ai un CAP pâtissier et un BM boulanger.

● Que diriez-vous à un professionnel pour le convaincre de tenter une expérience à l'étranger ?

Didier - Qu'il est très enrichissant de voyager d'autant plus lorsque l'on peut combiner voyage et exercice de son métier. C'est une expérience de valeur tant au niveau humain que professionnel.

Moïse - Une expérience à l'étranger est une aventure grisante dont on ressort grandi : on acquiert de la patience, du recul et de la maturité.

● Quelle mise en garde lui feriez-vous ?

Didier - Il faut se renseigner sur le poste à pourvoir, sur le pays d'accueil, sur l'ensemble des formalités administratives à accomplir (visa...), surtout ne pas négliger le volet assurance et avoir, au moins, quelques notions de la langue du pays.

Moïse - La première concerne le départ : je conseillerais comme première destination un pays européen. Ce départ doit être mûrement réfléchi. La seconde, et non la moindre, concerne le retour. Car revenir en France après des mois d'absence nécessite une réadaptation. Au retour, il est difficile d'échapper au blues et à une période de déstabilisation due aux changements des habitudes. On a perdu nos marques. Ce fut mon cas et mon projet de création de boulangerie en Angleterre, suite à mes trois expériences réussies, s'est soldé par un échec et un retour précipité en France. Il faut savoir se préserver de ces expériences pénibles en menant de sérieuses réflexions au préalable.



Les offres d'emploi dans la presse professionnelle

Nouvelles de la boulangerie pâtisserie (*bi-mensuel*)
27, avenue d'Eylau
75782 Paris cedex 16
01 53 70 16 25

Filière gourmande (*mensuel*)
17 bis, rue Joseph de Maistre
75 018 Paris
01 44 92 50 50

Pâtisserie boulangerie vie pratique (*mensuel*)
7, rue Cacheux
92 100 Boulogne
01 46 20 50 90

| | |
|---|---|
| Le Journal du pâtissier (<i>mensuel</i>) 4, rue de Hanovre 75 002 Paris 01 40 07 04 84 | L'hôtellerie (<i>hebdo</i>) 5 rue Antoine Bourdelle 75 737 Paris cedex 15 01 45 48 64 64 Cf p. 8 le 3615 HORECA |
|---|---|

| | |
|---|--|
| Le Petit Meunier (<i>hebdo</i>) 84, bd de Sébastopol 75 003 Paris 01 42 74 28 00 | Mouvements offres d'emploi (<i>mensuel</i>) OMI Service de la communication 44, rue Bargue 75732 Paris cedex 15 Cf p. 8 le 3615 OMI |
|---|--|

RIA (*hebdo*)
8, cité Paradis
75 493 Paris cedex 10
01 40 22 79 00

Pensez aussi aux publications des syndicats départementaux de boulangerie pâtisserie. Certains reproduisent des offres pour l'étranger.

- rester en relation avec les anciens d'une école (peut-être ont-ils eu une expérience similaire et pourront-ils vous épauler ?),
- rester à l'écoute des professionnels pour ne pas laisser échapper la belle occasion,
- écrire aux ambassades françaises à l'étranger pour connaître le marché de l'emploi du pays concerné (elles sont dotées d'un Poste Expansion Economique, dit P.E.E. spécialisé dans l'information économique - cf p.15),
- ouvrir grand les oreilles, recueillir et diffuser l'information, en un mot : se démener !

Un carnet d'adresses récapitulant les différents services rendus par des organismes privés ou publics figure à la fin de ce dossier p. 15.

L'A.N.P.E internationale témoigne

Contactée au mois d'Avril, l'ANPE Internationale nous a signalé au sein de leur service une antenne "métiers de bouche" dont Mesdames Bruchi et Lava ont la responsabilité. Elles centralisent régulièrement des offres dans notre secteur : boulangerie-pâtisserie artisanale, pâtisserie de restauration...

Les employeurs sont majoritairement des Français installés à l'étranger ou des financeurs, étrangers au secteur, à la recherche de professionnels pour les assister au montage de l'affaire puis en assurer la gestion quotidienne.

Quelques années d'expériences professionnelles sont imposées (sauf exception : exemple commis pâtissier en restauration), et la pratique de la langue du pays concerné fort appréciée.

Les dernières annonces enregistrées provenaient de l'Angleterre, de la Suède, du Danemark, mais aussi de la Colombie, du Brésil, de l'Arabie Saoudite, du Vietnam... Certaines offres ne trouvent pas acquéreurs. Les pré-requis "solide expérience professionnelle" et "langue étrangère" en sont l'explication.

L'I.N.B.P. témoigne

Tous les mois, une dizaine d'offres d'emploi à l'étranger parviennent à l'I.N.B.P. Parmi les pays les plus demandeurs, Luc Boulet, responsable pédagogique, cite les USA et le Canada (rares ces dernières années, elles reviennent en force), l'Amérique du sud (en augmentation depuis quelques mois), le sud est asiatique (Indonésie, Vietnam, Cambodge, Malaisie...), les offres japonaises ou coréennes ont, elles, tendance à fléchir, l'Europe méditerranéenne (Espagne, Grèce, Chypre) plus représentée que l'Europe du Nord (à l'exception de l'Angleterre et des pays scandinaves), l'Afrique (Cote d'Ivoire, Gabon et récemment le Zimbabwe et l'Afrique du sud). L'ouverture des pays de l'Est dont on entend beaucoup parler reste marginale (rares propositions venant de Russie, de Pologne, de Tchécoslovaquie). Luc Boulet précise que si l'Angleterre est toujours très demandeuse, les conditions, l'intérêt du travail et les salaires n'y sont pas forcément favorables. Il constate aussi de façon générale une diminution progressive des salaires : partir à l'étranger ne rimerait plus systématiquement avec eldorado !

Deux types de candidats peuvent prétendre à ces postes : le professionnel diplômé (B.P. ou B.M.) expérimenté (70% des offres) ou le jeune professionnel titulaire d'un CAP (30% des offres). Les pros occupent des postes d'encadrement de production, de formateur, de démonstrateur, de technico commercial tandis que les moins expérimentés sont appréciés pour leur connaissance de la panification ou de la pâtisserie françaises (dans des pays où la formation n'existe pas ou peu, le CAP français a de la valeur et la bonne image des produits français est tenace). Tous ces emplois font principalement l'objet de contrats locaux, les postes de détachés ou d'expatriés sont plus rares.

Autre fait important à signaler : l'O.F.Q.J. (Office Franco-Québécois pour la Jeunesse - cf carnet d'adresses p.15) facilite actuellement le départ des moins de 30 ans pour une durée d'un an, en simplifiant les démarches administratives et l'obtention de l'autorisation de séjour et de travail (une initiative qui permet de partir en règle).

Toutes les offres s'adressent prioritairement aux anciens stagiaires de l'institut. Toute personne extérieure intéressée peut toutefois adresser un C.V. et une lettre de motivation à Luc Boulet, qui se réserve le droit de transmettre ou non les offres, après avoir jugé du sérieux de la demande.

■ Les services minitel

Nous avons répertorié un certain nombre de services qui proposent des offres d'emploi à l'étranger. Ceux-ci sont donnés à titre indicatif ; il est impossible de garantir totalement leur fiabilité. Toutefois, nous les avons testés pour nous assurer de la fréquence des mises à jour, un point capital en matière d'offres d'emploi.



Six services parmi la vingtaine figurant au Guide des Services du Minitel ont retenu notre attention. Consultés début avril, ils proposaient tous au moins cinq offres de boulangers ou pâtissiers : c'est l'Angleterre qui était le plus représenté, mais il y en avait aussi en Suisse, au Luxembourg, en Autriche, en Afrique. Les postes de pâtissiers étaient principalement à pourvoir dans la restauration ou le tourisme (croisières ou centres de vacances : un créneau qui a le vent en poupe aux dires des spécialistes).



Testés pour vous

3615 CANALPLUS (1,29 F la min.)

Service initié par Martine Mauléon, responsable de la rubrique emploi sur Canal +. Cette journaliste œuvre, entre autres, en faveur de la réouverture des petits commerces (boulangeries-pâtisseries et épicerie) en zone rurale. Elle anime tous les matins du lundi au vendredi l'émission "Le journal de l'emploi".

La rubrique du même nom "Le journal de l'emploi" est consultable sur minitel à partir du sommaire général de Canal +. Puis figurent plusieurs choix, dont les emplois à l'étranger. En sélectionnant ce champ, le nombre d'emplois à pourvoir à l'étranger apparaît clairement. Il est possible de faire une recherche sur une zone géographique précise (Europe, Afrique, Asie, DOM-TOM) ou de lister l'ensemble des offres sans préférence géographique. Les postes, tous secteurs confondus, sont ensuite décrits. La consultation est rapide, car les mises à jour régulières limitent leur nombre.

3615 HORECA (1,29 F la min.)

Service mis en place par l'hebdomadaire "l'Hôtellerie" (cf p. 7). Les petites annonces font l'objet d'une mise à jour quotidienne. Après avoir sélectionné la rubrique "les offres d'emploi", il suffit de taper les mots significatifs de votre recherche dans la zone prévue à cet effet (ex : BOULANGER + ETRANGER ou PATISSIER + ETRANGER) pour que les postes s'affichent.

3615 EXPAT (2,23 F la min.)

Service d'initiative privée, mis en place par le Club des expatriés. Ce club né en 1990 est le fruit de la réflexion de plusieurs cadres rapatriés qui avaient pris l'habitude de se réunir et d'évoquer tous les inconvénients résultant de leur statut. Sa vocation est d'apporter assistance et conseil aux travailleurs expatriés et de les aider dans la recherche d'un nouvel emploi, hors territoire.

Dans le menu principal, il faut sélectionner "Offres internationales", puis le secteur d'activités "hôtellerie, restauration" dans lequel sont classées les offres de boulanger ou de pâtissier. Attention, plusieurs services reprennent apparemment ce même fichier d'annonces du Club des expatriés : le 3615 ABCEMPLOI, le 3615 ALLOEMPLOI, le 3615 JOBEXPORT, le 3615 JOB-HOTEL, le 3617 CITYJOB... inutile en conséquence de les consulter.

3615 LEJOB (2,23 F la min.)

A partir du menu principal, sélectionnez offres et demandes d'emplois à l'étranger. La consultation se fait ensuite par secteur d'activités (en l'occurrence : hôtellerie, restauration). Le nombre des postes à pourvoir par secteur s'affiche automatiquement. Pour accéder aux listes, appuyer sur envoi.

3615 HRC (1,29 F la min.)

Nous n'avons pas pu identifier le créateur de ce service. Les offres d'emploi sont consultables à partir de la rubrique cuisine.

3616 OMIK (1,01 F la min.)

Service de l'Office des migrations internationales. Le coût de la connexion est alléchant, mais les offres sont difficilement repérables, ce qui allonge le temps de la consultation. Elles sont accessibles à partir de 3 critères : secteurs d'activités, catégories professionnelles et zones géographiques.

Il semble préférable de s'abonner à Mouvements offres d'emploi (140 F les 12 n° par an - cf p.7). Le numéro de février proposait 6 offres dans notre secteur : artisan boulanger (Etats-Unis), chef boulanger-viennoisier (Grande-Bretagne), pâtissier décorateur et 2 jeunes pâtissiers (Grande-Bretagne), vendeuse en boulangerie-pâtisserie (Grande Bretagne).

◆ Consultez malin !

Si vous restez sur le 3615, pour passer d'un service à l'autre (exemple du 3615 LEJOB au 3615 CANALPLUS), il n'est pas nécessaire de se déconnecter. En appuyant une seule fois, sur la touche Connexion/fin, on revient à la page d'accueil. Si l'on suit notre exemple, tapez alors CANALPLUS.

Dans le cadre d'une recherche d'emploi, le minitel peut être un solide allié, mais gare aux abus : il doit être perçu comme un outil et non comme un dérivatif. Pour ne pas avoir de mauvaises surprises, une fois que vous avez composé le 3615 et avant d'entrer le nom de code du service, ayez le réflexe d'appuyer sur la touche sommaire : le prix de la connexion s'affichera en haut à droite de l'écran. Pendant votre consultation le compteur continuera de tourner : une mesure dissuasive qui invite à se limiter à l'indispensable. Si vous avez oublié d'afficher le prix dès le début, il est possible de le connaître en fin de parcours. Avant de vous déconnecter en appuyant 2 fois sur la touche Connexion/Fin, appuyer une seule fois, puis appuyer sur Sommaire et la somme dépensée apparaîtra... une solution plus périlleuse car le mal peut être déjà fait !

■ Les candidatures spontanées

La recherche d'emploi s'accompagne nécessairement de recherches documentaires, à partir desquelles émerge un carnet d'adresses.

Après avoir localisé les entreprises françaises susceptibles d'ouvrir une voie à l'étranger et/ou les entreprises étrangères susceptibles d'embaucher, on peut procéder à des candidatures spontanées, qui s'avéreront quelquefois payantes. Si répondre à une offre paraît être la solution la plus confortable, car on répond alors à un besoin réel, il ne faut pas perdre de vue que l'on entre en concurrence avec d'autres candidats. Un exemple : lorsque le Club Med est à la recherche d'un pâtissier français pour l'un de ses clubs de vacances, il y a fort à parier que la sélection sera féroce, et ceci d'autant plus si la maîtrise d'une seconde langue n'est pas obligatoire. Si, à l'inverse, le professionnel propose ses services de sa propre initiative, il peut provoquer une création d'emploi, pour lequel il est évidemment le seul à postuler.

Le dossier de candidature

Un dossier de candidature se compose du couple indissociable : curriculum vitae et lettre de motivation. Qu'il s'agisse d'une candidature spontanée ou d'une réponse à une annonce, des règles bien précises sont à observer selon leur pays de destination.

Considérons tout d'abord l'exemple français. Le C.V. doit permettre au recruteur de connaître les éléments indispensables suivants : votre identité, votre adresse, vos coordonnées téléphoniques (précisez si répondeur), votre âge, votre situation familiale, votre formation et vos diplômes (parcours scolaire, formation professionnelle, stages divers...), votre expérience professionnelle, votre maîtrise de langues étrangères (très important dans le cadre d'un travail à l'étranger), vos loisirs s'ils représentent un intérêt particulier (collectionner les étiquettes de camembert, c'est bien, mais est-ce nécessaire de le signaler ? Mais c'est dans cette rubrique qu'apparaîtra, par exemple, votre goût pour les voyages).

Cet exercice paraît jusqu'alors facile, mais ne vous y trompez pas car il est exigeant. Trop souvent, le candidat oublie que son recruteur ne le connaît pas du tout et omet de signaler des informations qui ont leur importance.

Un exemple : dire que de janvier 87 à février 93, vous avez travaillé chez Monsieur Dupain Boulangerie "Au four d'antan" à Triffouilly la campagne, c'est bien... mais ce n'est pas suffisant. Soyez concis mais précis : mentionnez la fonction exacte que vous occupiez (ex : boulanger tourier), et décrivez rapidement en quoi consistait votre travail. Votre C.V. doit être plus qu'un catalogue de vos anciens employeurs, il doit clairement faire apparaître vos compétences professionnelles.



Au niveau de la forme, le C.V. doit être irréprochable : clair, propre, sans ponctuation inutile. Si vous n'êtes pas un as de l'ordinateur, confiez ce travail à un(e) ami(e) ou à une société spécialisée dans le secrétariat : elles sont légion dans les grandes et petites villes. Pour une soixantaine de francs (prix province), vous posséderez un document de qualité réalisé à partir d'un traitement de texte.

La lettre de motivation doit être, quant à elle, manuscrite. Comme son nom l'indique, c'est dans ce courrier, que sont exposées vos motivations : prouvez que l'offre relevée correspond à votre profil professionnel et à vos aspirations, et mettez en valeur vos qualités professionnelles. Si vous avez quelques problèmes orthographiques, faites relire l'ensemble à l'un de vos proches afin de corriger, si nécessaire. Envoyer un dossier de candidature soigné est une marque de respect pour le destinataire et représente une chance supplémentaire de le convaincre.

Plutôt que tenir de laborieux propos, voici reproduits deux lettres de motivation et un C.V. Il ne s'agit en aucun cas de modèles types, mais de documents dont vous pouvez vous inspirer.



Premier exemple de lettre de motivation

● **Annonce n°1 :**

Boulangerie-pâtisserie française artisanale implantée à Londres recherche ouvrier boulanger viennois expérimenté. Langue anglaise appréciée. Adressez dossier de candidature à M.Janboche, rue Lafarine, Paris.

Monsieur,

L'ANPE internationale, que je viens de consulter, m'a retransmis l'offre d'emploi que vous venez de leur adresser.

Je dispose d'une solide expérience professionnelle comme en atteste mon curriculum vitae ci-joint.

Mes trois ans d'activité dans l'entreprise Turbin située en zone rurale m'ont permis de me perfectionner dans les techniques de panification française : pain courant, pains au levain, pains de tradition française et pains spéciaux. Mon rythme de travail étant plus que satisfaisant, mon patron m'a rapidement confié la réalisation des viennoiseries. De plus, 6 mois après mon arrivée, il m'a nommé responsable de la production lors de ses absences (tournées dans la campagne et périodes de congés).

Pour élargir le champ de mes compétences, j'ai ensuite rejoint une entreprise de grand renom située à Bordeaux. Mon sens de l'adaptation et ma grande ardeur au travail ont été appréciés par mon employeur. C'est dans ce climat de confiance, que j'ai mis au point une viennoiserie à base de crème d'amandes et de raisins frais, le "raisinmande", favorablement accueilli par la clientèle.

Mon envie d'exercer à l'étranger n'est pas récente, mais il me semblait indispensable au préalable de parfaire mon savoir-faire et mes connaissances technologiques en France.

L'idée de vivre à Londres me paraît séduisante. J'ai déjà exploré ses quartiers les plus touristiques, il y a trois ans, lors d'une semaine de vacances. Si mes compétences linguistiques ne sont pas encore parfaites, je m'engage dès maintenant à reprendre des cours du soir afin de rejoindre votre équipe, en qualité de boulanger-viennois. J'ai, d'ores et déjà, pris mes dispositions et peux me libérer à votre convenance.

Restant à votre entière disposition pour vous fournir de plus amples renseignements, veuillez recevoir, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

Dominique Bopain

Un exemple de C.V.

Dominique Bopain
33, rue du four
02 410 Triffouilly-les-Oies
Tél : 02 02 30 30 30 (répondeur)
26 ans - Célibataire - L.O.M.

*Si photo,
confiez
votre portrait
à un pro*

Boulangier viennois

10 ans d'expérience professionnelle

Diplômes

1988 CAP boulanger
1989 CAP pâtissier

Stages de perfectionnement

1991 Formation "Pains au levain" (4 jours - I.N.B.P. Rouen)
1994 Renouvellement de la gamme viennoiserie (2 jours - Formation intra-entreprise dispensée par l'I.N.B.P.)

Expériences professionnelles

1987-89 Apprenti boulanger-pâtissier - Entreprise Noiret - 02 004 Dives (Alternance entreprise - Centre de formation d'apprentis)

1989-92 Ouvrier boulanger-viennois - Ent. Turbin - 02 600 Clavont
- Fabrication de pains courants, de tradition française, pains au levain et spéciaux (3 variétés par jour)
- Maîtrise de différents types de cuisson (four à soles au gaz et four à bois chauffe directe)
- Fabrication de viennoiseries classiques (3 sortes par jour et 7 le week end)
- Responsable de la production en l'absence du chef d'entreprise : organisation du travail, encadrement d'un ouvrier boulanger
- Préparation des fiches de commande

1992-97 Ouvrier boulanger viennois - Ent. Malin - 33 000 Bordeaux (6 salariés à la production, 4 à la vente, CA annuel 4 150 000 F)
- Responsable de la production pains spéciaux (42% de la vente pain) : 8 sortes par jour
- Encadrement de l'ouvrier affecté aux pains spéciaux et courants
- Création d'une spécialité viennoise "le raisinmande" : 200 pièces/dimanche

Langue

Anglais (niveau 3ème) : une semaine à Londres en 1995

Sport et loisirs

Moto verte
Cinéma (péplum et films japonais)
Cuisine antillaise
Découverte de la France et voyages en Europe



Deuxième exemple de lettre de motivation

● Annonce n°2 :

Fabricant et exportateur de levures (n°1 français) cherche technico-commercial pour développer son activité en Espagne. CAP boulanger et maîtrise de l'espagnol indispensables. Adressez dossier de candidature à M. Patron, rue du bon salaire, Lyon.

Monsieur,

Vous êtes actuellement à la recherche d'un technico-commercial comme en témoigne l'annonce parue dans la revue X. Ce poste a retenu à plusieurs titres mon attention. Titulaire d'un BAC B (économique), j'ai passé avec succès mon CAP boulanger en juin 95. Étranger à ce secteur, jusqu'à cette date, j'ai découvert le métier au cours d'un de mes voyages. Animateur dans un club de vacances, pendant 5 mois en Thaïlande, j'ai sympathisé avec l'équipe de la restauration qui comptait deux ouvriers boulangers-pâtisseries. Leur passion pour leur profession a été communicative : dès mon retour en France, je m'inscrivais à l'I.N.B.P. pour me reconverter à la boulangerie.

Pendant deux ans, j'ai travaillé en qualité de boulanger saisonnier. Cette situation ne me paraît pas satisfaisante à long terme et je souhaiterais maintenant, riche de cette expérience, renouer avec la vente. J'en connais parfaitement les exigences et les contraintes pour avoir travaillé pendant un an au service d'un éditeur français (France-Loisirs). Convaincre son interlocuteur est une tâche difficile et relever quotidiennement de petits défis correspond bien à mon tempérament de battant.

L'Espagne est un pays accueillant que j'ai parcouru à de nombreuses occasions. Je parle couramment la langue, seuls les termes techniques me sont inconnus, mais je m'engage à rapidement les assimiler. Par ailleurs, j'ai d'ores et déjà recherché et obtenu des informations sur le marché espagnol de la boulangerie-pâtisserie.

Une prochaine rencontre me permettra de vous exposer dans le détail mes profondes motivations pour ce poste. Dans cette attente, veuillez recevoir, Monsieur, l'expression de mes salutations respectueuses.

Hugo Jenveux

■ Rapide coup d'œil chez nos voisins européens

Le C.V. et les lettres de motivation présentés plus haut s'adressant à des Français, il suffit de se conformer à nos règles d'usage. Mais sachez que ces règles varient en fonction de la nationalité du destinataire.

Adressé à un Allemand, le C.V. doit être clair, concis et efficace. On ne précise pas forcément son numéro de téléphone, mais on peut indiquer le nom et la profession de ses parents ! L'ordre est toujours chronologique, et les dates doivent être très précises : formation et expériences ne sont pas nécessairement séparées. La photographie est quasi-obligatoire. Il faut joindre au C.V. les photocopies et diplômes et le signer en bas à droite.

Destinés à un Italien, le C.V. et la lettre de motivation doivent être, tous deux, dactylographiés. Si le dossier de candidature reste lettre morte (et c'est souvent le cas), il ne faut pas hésiter à relancer par téléphone le recruteur.

Le C.V. anglais s'organise de manière thématique. Les compétences développées dans le parcours professionnel doivent ressortir clairement (cf exemple ci contre). Les références d'anciens employeurs sont les bienvenues. Joindre au dossier une lettre en anglais d'un d'eux vantant vos mérites est un must !

Le C.V. espagnol est le plus détaillé, voire délayé, de tous. Il faut apporter beaucoup de précisions, quitte à ce qu'il fasse deux pages !

Un exemple de C.V. à l'anglaise

Léon Lartiste
02 50 30 22 11
6, rue du Lilas
14 236 Farvols
FRANCE

Work experience

1993-1995 - Worked as a baker in my parents' firm, the only one in the village (500 inhabitants) : 4 workmen, turnover 1 300 000 FF
- Made French bread : baguettes, croissants, chocolate rolls and brioches (intensive work related to many customers : 420 a day)
- In charge of stock of rawmaterials : periodically made the stocklist, met rawmaterials' suppliers, checked and signed for goods

1990-1991 - Effected 2 years' apprenticeship at my uncle's bakery in Paris
It was a very enriching experience, because I discovered various products, and a real passion for this traditional trade

Degrees

1991 - Baker's vocational education certificate
1988 - Brevet des collèges (French equivalent of GCSE)

Education

1989 - First year in secondary school
1988 - End of 4th form

Languages

- French : mother tongue
- English : learnt at school : adequate English
Spent 4 days at Exeter, at the occasion of a pleasure trip, organized by my school

Additional information

- 25 years old
- Single
- National service done
- Hobbies : practice football, passion for mechanics

Quand l'offre d'emploi impose la connaissance de la langue du pays, il faut impérativement traduire (ou faire traduire) votre C.V. et votre lettre de motivation. C'était le cas de l'annonce n°2. Même si quelques mal-adresses stylistiques ou syntaxiques subsistent, votre recruteur sera sensible à cet effort. Ne perdez pas de vue que dans la recherche d'emploi, il faut toujours tenter de se démarquer des autres candidats, un doux euphémisme pour ne pas dire concurrents !

La connaissance d'une deuxième langue : un passage obligé

D'accord, vous avez souvent grandement négligé les cours d'anglais, d'allemand ou d'espagnol au collège, et peut-être leur préféreriez-vous les langues d'avions, mais il n'est jamais trop tard pour bien faire. Aux dires des spécialistes de l'immigration, c'est un passage obligé. Difficile de prétendre à l'expatriation si on ne connaît pas un mot d'anglais.

En ville, il vous sera facile de vous inscrire à des cours et si vous ne pouvez vraiment pas vous déplacer pensez à la formule par correspondance proposée par le CNED (cf carnet d'adresses p. 15). Ne vous laissez pas arrêter par cette barrière linguistique : à vos manuels ! Et si vous optez pour des langues réputées difficiles (par exemple orientales), vous disposerez d'un atout considérable.



Le contrat de travail

En parcourant la presse consacrée à la mobilité des travailleurs, on lit tout et son contraire en ce qui concerne les contrats de travail. Les points de vue diffèrent en fonction des secteurs d'activité, mais surtout des zones géographiques. Tandis que les uns préconisent les contrats nationaux, relevant en l'occurrence pour nous du droit français, les autres, moins frileux, ont un penchant pour les contrats locaux qui reposent alors sur la législation du pays étranger concerné. Il faut savoir que dans ce deuxième cas, la loi est souvent moins favorable que la loi française. Aussi est-il prudent de faire figurer au contrat local de nombreuses informations et de bien s'informer avant de partir.

Il importe à chacun de trouver la meilleure solution, sachant que prudence et vigilance sont de rigueur : avant de signer quoi que ce soit, il faut "éplucher" toutes les clauses du contrat afin de prévenir d'éventuelles déconvenues.

Un contrat clairement rédigé pour éviter les déconvenues

Voici les mentions auxquelles il faut penser :

- *identification des parties* (employeur-salarié), (il importe de définir clairement qui est l'employeur : cela aura des conséquences en matière de licenciement, mais aussi en matière de protection sociale),
- *objet du contrat* : définition de la fonction, de la situation hiérarchique du salarié dans l'entreprise et présentation explicite de la mission,
- *lieu et conditions de travail*,
- *durée du contrat*,
- *durée de la période d'essai*,
- *nature des conventions collectives applicables*,
- *rémunération* : doivent figurer le montant du salaire, la ou les monnaies et le lieu de paiement. Il est conseillé d'en préciser le découpage : salaire de référence, montant prévu des primes, prime d'expatriation, prime d'installation, garantie de change...,
- *modalités de calcul de l'ancienneté*,
- *droits en matière de protection sociale, d'accident ou de maladie* : le statut au regard de la sécurité sociale française doit être mentionné (détachement ou expatriation, si vous êtes envoyé par une entreprise française : cf p.11 et 12),
- *déménagement* : conditions de prise en charge par l'entreprise,
- *voyages* : conditions, nombre de voyages autorisés, prise en charge ou non des frais par l'employeur...,
- *logement* : répartition des frais employeur-salarié,
- *autres avantages* : prime d'expatriation, voiture de fonction, remboursement des frais d'essence, prise en charge des frais de scolarité des enfants, indemnités de dépaysement (oui, oui, il semblerait que certains la pratiquent, mais à notre connaissance, aucun boulanger-pâtissier n'en aurait déjà bénéficié !!!)...,
- *fiscalité* : l'entreprise peut accorder une clause dite d'égalisation fiscale, elle s'engage alors à payer le surplus d'imposition engendré par le séjour à l'étranger (cf p. 13),
- *rupture du contrat* : durée du préavis, indemnités prévues, conditions de rapatriement.

Au chapitre du contrat de travail, il est important de préciser qu'un départ ne fait pas l'autre : le standard en la matière n'existe pas. Parlons de ce que nous connaissons : les personnes parties à l'étranger par le biais de l'institut l'ont toutes fait dans des conditions différentes, sous des statuts variés, avec des contrats divers (il s'agissait le plus souvent de contrats locaux). C'est donc à vous de vous faire préciser tous ces points par votre employeur, qu'il s'agisse d'un contrat signé en

France ou d'un contrat local. Les doux rêveurs pensent par exemple que billet d'avion, logement sur place ou autres commodités lui sont dus sous prétexte qu'ils quittent la France. Que nenni ! Il vous appartient de poser les bonnes questions pour ne pas avoir à déchanter. Ne laissez rien au hasard, à moins d'avoir l'esprit aventurier... Dans certains cas, l'entreprise accepte de payer les frais d'avion, mais uniquement en fin de contrat. C'est bien, mais risqué, car si un différend vous oppose à votre employeur et que vous rendiez prématurément votre tablier, vous en serez de votre poche. Il ne s'agit pas de tenir des propos alarmistes et décourageants, mais d'attirer l'attention des plus naïfs.



La protection sociale

Ce point est capital : il concerne la sécurité sociale, les prestations familiales, la retraite et l'assurance chômage.

■ La sécurité sociale

L'administration emploie une terminologie qu'il convient de connaître : elle parle de détachement ou d'expatriation.

Le travailleur détaché, au sens du Code de la sécurité sociale, est un travailleur envoyé pour une durée limitée (renouvelable) à l'étranger par son entreprise ayant son siège social en France pour y exercer une activité salariée. Il est maintenu pendant cette période au régime français de sécurité sociale. Cela implique obligatoirement :

- le versement intégral par l'employeur et le travailleur des cotisations prévues par la législation française pour chaque risque couvert,
- en retour, le service de toutes les prestations françaises de sécurité sociale (à l'exception des prestations familiales lorsque la famille accompagne le travailleur détaché, cf p. 12).

Les prestations françaises de sécurité sociale

Elles comprennent :

- les prestations en nature des assurances maladie-maternité pour lui-même et les membres de sa famille, que ces derniers l'accompagnent ou restent en France,
- les prestations en espèces des assurances maladie-maternité,
- les prestations en nature et en espèces en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- les prestations de l'assurance invalidité,
- au capital décès,
- aux prestations de l'assurance veuvage pour les salariés.



Les formalités à accomplir sont fonction du pays dans lequel le détaché est envoyé. Trois cas sont à considérer :

1°) Accords avec les pays de l'Union européenne et de l'espace économique européen

L'employeur doit demander à la caisse d'affiliation du salarié une attestation concernant la législation applicable (formulaire E 101 pour un séjour inférieur à 1 an ou E 102 en cas de prolongation). Ce formulaire est délivré au travailleur en même temps qu'une attestation de droit aux prestations (formulaire E 111 ou E 106). Pour les détachements de moins de trois mois, une procédure simplifiée est prévue. Pour obtenir les prestations, l'intéressé doit se présenter à l'organisme d'assurance compétent du lieu de séjour, muni desdits formulaires.

En cas d'accident du travail, le travailleur doit immédiatement en informer son employeur qui dispose de 48 heures pour faire une déclaration. Les certificats médicaux établis à l'étranger seront envoyés à la caisse primaire d'assurance maladie.

Les pays membres de l'Union européenne

Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni de Grande-Bretagne, Suède

Les pays membres de l'Espace économique européen

Islande, Norvège, Liechtenstein

2°) Autres pays liés à la France par une convention internationale de réciprocité

Des conventions bilatérales ont été signées avec de nombreux pays. Une durée maximale de maintien au régime français est fixée pour chaque pays (de 6 mois à 5 ans). L'employeur s'adresse à la caisse pour recevoir un formulaire qu'il doit remettre au salarié, attestant qu'il reste soumis à la législation française.

A noter que la convention franco-américaine ne concerne que l'assurance vieillesse et l'assurance invalidité et ne prévoit rien pour les risques maladie, maternité, et accidents du travail. Il est donc prudent de souscrire une assurance complémentaire. A titre d'exemple, une intervention bénigne aux USA peut s'élever à 10 000 francs !

Les pays liés à la France par une convention internationale

Algérie, Andorre, Bénin, Cameroun, Canada, Cap-Vert, Congo, Côte-d'Ivoire, Etats-Unis, Gabon, Jersey, Madagascar, Mali, Maroc, Mauritanie, Monaco, Niger, Israël, Philippines, Pologne, Québec, Roumanie, Saint-Marin, Sénégal, Suisse, Tchécoslovaquie, Togo, Tunisie, Turquie, ex-Yougoslavie, Islande, Norvège, Liechtenstein

3°) Pays non liés à la France par un accord

Pour bénéficier d'un maintien au régime français, l'employeur du salarié détaché doit acquitter l'intégralité des cotisations. Un formulaire spécifique lui est remis par la caisse d'affiliation du salarié. Pour obtenir les prestations, le salarié doit se munir de feuilles de soin spéciales.

Le travailleur expatrié, au sens du Code de la sécurité sociale, est celui qui :

- a conclu un contrat directement avec une entreprise implantée à l'étranger,
- a été recruté en France pour aller travailler à l'étranger, l'employeur ayant décidé de ne pas opter pour le détachement,
- a été dans un premier temps détaché et est resté à l'étranger au-delà de la limite maximale de détachement.

Le salarié expatrié est assujéti à la législation locale de sécurité sociale quand elle existe et bénéficie du régime local, très souvent insuffisant. Il est préférable qu'il souscrive une assurance volontaire auprès de la CFE (Caisse des Français de l'étranger - cf carnet d'adresses p.15) qui couvre les risques maladie, invalidité et maternité, accidents du travail et maladies professionnelles. Comme il s'agit d'une assurance volontaire, il est possible de choisir l'ensemble de la couverture, ou ne choisir qu'un seul volet. L'adhésion au régime d'assurance volontaire ne dispense pas du paiement des cotisations au régime local. Le salarié peut négocier la prise en charge de son assurance volontaire par son employeur. Il acceptera ou refusera, mais n'a aucune obligation à cet égard.



■ Les prestations familiales

Pour percevoir des prestations familiales, deux conditions doivent en principe être remplies : l'allocataire doit résider en France, ainsi que les enfants qui sont à sa charge. Mais des exceptions ont été consenties. Si la famille du détaché reste en France, les prestations familiales françaises sont versées. Si elle accompagne le travailleur dans son pays d'emploi, deux cas sont à considérer :

- si le pays est lié à la France par un accord international de sécurité sociale (règlement communautaire ou convention bilatérale), les prestations familiales sont versées, à hauteur de ce qui a été prévu dans cet accord,
- si le pays n'est pas lié à la France par un accord, aucune prestation familiale française n'est versée.



■ La retraite complémentaire

Les détachés sont soumis aux mêmes régimes que les autres salariés de l'entreprise travaillant en France. Les cadres continuent donc de bénéficier des régimes AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres) et les non cadres de l'ARRCO (Association des régimes de retraites complémentaires).

Les expatriés peuvent bénéficier des régimes légaux de retraites complémentaires français dans le cadre de leur activité à l'étranger (l'entreprise n'est soumise à aucune affiliation obligatoire en France). L'entreprise qui les emploie a la possibilité de demander une extension territoriale de ces régimes auprès de l'IRCAFEX ou de la CRE (Caisse de retraite pour la France et l'Extérieur - cf carnet d'adresses p.15). Dans certains cas particuliers l'adhésion peut, par dérogation, être reçue à titre individuel.

■ L'assurance chômage

Le détaché est maintenu au régime d'assurance chômage français, ne nécessitant pas de formalités particulières. En cas de perte d'emploi, ses droits aux allocations seront les mêmes qu'un salarié resté en France. Il les percevra à son retour en France après inscription à l'ANPE.

Expatrié dans un pays membre de l'Union européenne, le salarié cotise obligatoirement au régime local d'assurance chômage par le biais de son employeur. S'il perd son emploi, il bénéficiera des allocations chômage du pays d'accueil, à condition d'y rester pour les percevoir et d'y chercher du travail.

S'il revient en France, les ASSEDIC peuvent le prendre en charge pendant trois mois au taux d'indemnisation du pays d'accueil, à condition qu'il ait perçu à l'étranger les allocations chômage pendant au moins 4 semaines, sans avoir épuisé ses droits. S'il rentre directement en France, il doit travailler pendant au moins un jour, pour acquérir des droits.

Deux cas se présentent pour les expatriés dans un pays non membre de l'Union européenne. S'il est français ou ressortissant d'un Etat membre et que son contrat de travail a été conclu avec une société implantée en France, l'expatrié est obligatoirement affilié au régime français d'assurance chômage. L'employeur est tenu de s'affilier à la caisse chômage des expatriés qui fonctionne au sein du GARP (Groupement des ASSEDIC de la Région Parisienne) (cf carnet d'adresses p.15). S'il perd son emploi, l'expatrié aura droit aux prestations françaises, à condition de s'inscrire à l'ANPE dans les douze mois suivant la fin de son contrat.

S'il est ni français, ni ressortissant d'un Etat membre ou que sa société n'est pas implantée en France, l'expa-

trié ne peut pas prétendre à cette affiliation. Son employeur ou lui-même peut souscrire une assurance volontaire auprès du groupement des ASSEDIC.

Cherchez du travail dans l'Union européenne, les allocations chômage suivront

Si vous êtes demandeur d'emploi en France et que vous voulez tenter votre chance dans un Etat membre, vous continuerez de percevoir votre allocation chômage pendant trois mois, à condition d'avoir été indemnisé en France pendant au moins 4 semaines. Se munir avant de quitter la France du formulaire communautaire E 303. Attention, après 3 mois, si vous n'avez pas trouvé d'emploi et que vous voulez sauvegarder vos droits à l'allocation-chômage, il faudra revenir en France.

Infos pratiques

■ La fiscalité

A en croire les spécialistes, la fiscalité internationale est un véritable casse-tête ! Dressons-en modestement les grandes lignes. En matière de fiscalité, le statut (détaché ou expatrié) n'a plus aucune incidence. C'est la notion de résidence fiscale qui est déterminante.

Notre Code général des impôts considère comme résident en France toute personne qui y a son foyer (le lieu de vie de la famille), ou son activité professionnelle, ou son lieu de séjour principal, ou le centre de ses intérêts économiques. Et tout résident en France doit en principe y payer ses impôts.

Si l'expatrié part à l'étranger avec sa famille pendant X années, il devient automatiquement non-résident, car il ne satisfait plus à aucun critère. Il doit demander un quitus fiscal à son centre des impôts, lequel transmettra son dossier au centre des non-résidents (cf p. 15).

Le problème est plus complexe si l'expatrié laisse sa famille en France. Remplissant une des quatre conditions (personne qui a son foyer en France), il est considéré comme résident. Mais il le sera également dans le pays d'accueil : d'où un risque de double imposition.

Pour pallier ce problème, la France est liée à la plupart des pays par une convention bilatérale. Mais dans la réalité, les dispositions de ces conventions sont souvent tellement imprécises qu'il n'est pas rare de se heurter à la double imposition. Par ailleurs, aucune convention n'est signée avec des pays en fort développement, comme Taiwan. La double imposition est dans ce cas inévitable.

L'entreprise peut faire figurer sur le contrat de l'employé une clause dite d'égalisation fiscale. Elle s'engage ainsi à payer le surplus d'imposition engendré par le séjour à l'étranger. Le contrat peut également préciser la situation fiscale de l'expatrié : est-il, par exemple, soumis à une convention bilatérale ?

Posez les bonnes questions à votre employeur et n'hésitez pas à vous entourer d'un spécialiste en droit fiscal.



Des tremplins pour l'étranger

▼ Des formules jeunes : Sesam et Leonardo

Si vous souhaitez faire un coup d'essai avant de faire un coup de maître à l'étranger, pensez aux programmes européens : ils pourront vous mettre le pied à l'étrier. Pour favoriser l'échange des jeunes professionnels ressortissant de l'Union européenne, des dispositifs ont été mis en place. En tant qu'individuel, vous ne pourrez pas y accéder directement. Pour en bénéficier, il faut vous mettre en relation avec une école ou tout autre organisme (CFA, Chambre de Métiers...) qui se sont inscrits dans ces programmes d'échange.

Lancé fin 89 à l'initiative du Ministère français des P.M.E., du Commerce et de l'Artisanat, SESAM (cf carnet d'adresses ci-contre) ouvre la voie de l'Europe aux jeunes issus de la formation professionnelle, en particulier de l'apprentissage. Il vise à favoriser le perfectionnement professionnel et à promouvoir la mobilité des jeunes travailleurs européens du secteur des métiers, en impliquant un réseau d'entreprises. Depuis 6 ans, plus d'un millier de jeunes Allemands, Belges, Grecs, Italiens, Français, Anglais Irlandais et Espagnols en ont bénéficié.

En 8 années d'existence, le dispositif a évolué et depuis 1995, SESAM II s'inscrit dans le cadre du programme d'action communautaire Leonardo. Il s'adresse aux jeunes de 18 à 28 ans résidant dans un Etat membre titulaires d'un premier diplôme de formation professionnelle. Tous les secteurs de l'artisanat sont concernés, dont la boulangerie-pâtisserie. Les jeunes suivent une préparation linguistique et socio-culturelle de 2 mois en moyenne. Le séjour professionnel dure 8 mois dans une entreprise d'accueil, si possible dans le cadre d'un contrat de travail "aménagé" permettant d'acquérir une qualification complémentaire selon le principe de l'alternance. La certification et/ou la validation partielle ou totale des acquis se font dans le pays d'accueil.

Le CFA-BPF (Centre de Formation d'Apprentis de la Boulangerie-Pâtisserie Française), hébergé à l'I.N.B.P. de Rouen s'est engagé dans le dispositif Sesam. Sa première promotion d'apprentis composée exclusivement de bacheliers pourra en profiter dès la fin de leur formation au BEP alimentation, option boulangerie. Ils seront placés dans des entreprises d'accueil européennes. Contacter Luc Boulet au 02 35 58 17 77.

Le programme Leonardo est, quant à lui, prévu pour une durée de 5 ans (1995-1999). Il regroupe toutes les initiatives en matière de formation professionnelle. Les objectifs sont très larges et prévoient, entre autres, des échanges et des placements de jeunes en formation et de jeunes travailleurs ressortissant de l'Union européenne : la durée des actions est souvent courte. Pour en bénéficier, il faut là encore se rapprocher des structures qui se sont inscrites dans ce programme (cf adresse d'une Agence Leonardo ci-contre). A notre connaissance, la Chambre de Métiers du Puy-de Dôme, via Leonardo, a mis en place un système d'échange entre jeunes professionnels français et leurs homologues belges. Un voyage de courte durée a déjà eu lieu.

▼ Partir malin : le C.S.N.E.

Le service national fait pester les uns, pendant que les autres profitent de cette période pour aller travailler dans une entreprise étrangère pendant 16 mois (durée imposée). On les a d'abord qualifiés de volontaires du service national (V.S.N.E.), puis coopérants du service national (C.S.N.E.). Même si le service obligatoire actuel est appelé à disparaître en 1999, la formule C.S.N.E. devrait perdurer, car reste inscrit à la réforme un volet volontariat.

C'est le CFME-ACTIM (Centre Français de Manifestation à l'Etranger-Agence pour la Coopération Technique Industrielle et Economique sous tutelle du Ministère de l'économie et des finances - cf adresse ci-contre) qui instruit les dossiers des coopérants. Leurs missions peuvent être de plusieurs natures : technique, commerciale, financière... L'entreprise française qui veut envoyer un coopérant à l'étranger doit définir clairement la mission et remplir un formulaire établi à cet effet. Elle adresse ce document au CFME-ACTIM qui examine le projet. Il faut compter six mois entre le dépôt du dossier et le départ du candidat. Le CFME-ACTIM reçoit quelquefois des dossiers dits "anonymes" : l'entreprise a un projet mais pas de candidat. Il s'adresse alors au bureau commun du service national pour identifier un volontaire qui a le profil du poste. L'entreprise est tenue, dans le même temps, de poursuivre sa recherche, de son côté.

■ Les formalités avant le départ

Partir sans laisser d'adresse n'est pas une sage décision ! Prévenez votre centre des impôts et demandez lui un "quitus fiscal", preuve que votre situation fiscale est régularisée au moment de votre départ, prévenez votre banquier. Engagez les démarches pour obtenir votre visa (cf ci-contre 3615 VISASERVIC). Contactez le centre des douanes pour connaître les déclarations à faire. Pensez aussi aux vaccinations.

■ L'immatriculation consulaire

Représentant officiel de la France à l'étranger, le Consulat peut vous rendre de nombreux services tout au long de votre séjour. Si l'immatriculation consulaire n'est pas obligatoire, elle demeure fortement conseillée. Elle est à faire dès votre arrivée, auprès du Consulat de France le plus proche de votre nouveau domicile. Une carte d'immatriculation vous sera remise après justification de votre identité, votre nationalité, votre état civil, votre lieu de résidence et votre situation vis-à-vis du service national. Ainsi les autorités consulaires pourront vous apporter de nombreux services : délivrance de documents officiels, informations variées sur le pays d'accueil, aide à l'obtention de bourses scolaires pour vos enfants, assistance en cas de problèmes, d'accidents, de troubles ou de conflits avec les

autorités locales, inscription sur les listes électorales ou obtention de procurations pour voter par correspondance... Sachez enfin que la carte d'immatriculation facilitera le passage en douane à chaque retour dans votre pays d'accueil.

La prévention sanitaire

Tourista, paludisme, hépatite, choléra, fièvre jaune, fièvre typhoïde... la liste est longue ! Pour vous prémunir de ces affections, rendez-vous avant de partir dans un centre de vaccination, présent dans les grands centres hospitaliers des grandes villes et prenez note de tous les conseils qui vous seront délivrés. Certaines vaccinations sont obligatoires (vous n'y couperez pas : beaucoup de pays sont intransigeants et ne vous laisseraient pas rentrer), d'autres sont dites "recommandées", (l'appellation est trompeuse car ce n'est pas pour autant qu'il faut les négliger). A noter que vous trouverez de nombreuses informations santé sur le 3615 VACAF (service AIR FRANCE vaccinations - 2,19 F la minute).

En guise de conclusion

Après avoir testé avec succès l'aventure étrangère sous le statut de salarié, certains sont passés à la vitesse supérieure en créant leur entreprise de boulangerie-pâtisserie. Ils ont d'abord joué la carte sécurité en s'imprégnant de la culture et en observant de l'intérieur le monde des affaires, propre à chaque pays, avant de s'engager plus avant : une sage attitude que nous encourageons vivement.



Carnet d'adresses

Infos sur les pays

Maison des Français de l'Étranger

34, rue la Pérouse
75 116 Paris
Tél : 01 43 17 60 79
Minitel : 3615 INFOPAYS

Publie des monographies sur les réalités sociales de nombreux pays (114, à ce jour) et informe le candidat au départ

CFCE

Centre français du commerce extérieur
10, avenue d'Iéna
75 016 Paris
Tél : 01 40 73 30 00

Dispose d'un centre de documentation relatif à l'environnement commercial et économique des pays étrangers

C.I.D.J.

(Centre d'Information et de Doc. Jeunesse)
101, quai Branly
75 015 Paris
Tél : 01 44 49 12 00
Minitel : 3615 CIDJ
Important centre de documentation et de nombreux services dont la traduction gratuite du CV en anglais et en allemand

Sources d'Europe

Le Socle de Grande Arche
92 044 Paris-la-Défense cedex
Tél : 01 41 25 12 12
Minitel : 3615 EUROSOURCES
Une mine d'information sur les pays européens dans la médiathèque, la librairie et à travers les expositions

Centre de doc économique "Friedland"

16, rue de Chateaubriand
75 008 Paris
Tél : 01 42 89 72 72
Nombreuses infos sur les produits, marchés et secteurs d'activités à l'étranger, des annuaires professionnels et des revues économiques étrangères.
Service de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris
Pensez aussi aux Euro Infos centres mis en place par les Chambres de Commerce et d'Industrie

Représentants officiels de la France à l'étranger :
- les **PEE** (poste d'Expansion économique) services économiques des ambassades françaises à l'étranger ; il en existe 166 répartis dans 117 pays,
- les **Chambres de Commerce et d'industrie françaises à l'étranger**
Pensez à l'inverse aux **Chambres de commerce étrangères** implantées en France.
Adresses disponibles auprès des Chambres de Commerce et d'Industrie françaises

Recherche d'emploi

OMI

Office des Migrations Internationales
44, rue Barge
75 015 Paris
Tél : 01 53 69 53 70
Minitel : 3616 OMI

ANPE Internationale

69, rue Jean Baptiste Pigalle
75 009 Paris
Tél : 01 44 53 16 16

Enseignement et apprentissage des langues

Agence pour l'enseignement français à l'étranger

57, bd des Invalides
75 007 Paris
Tél : 01 43 17 96 73
Minitel : 3615 AEFÉ
"Répertoire des 400 établissements scolaires français à l'étranger" sur le 3615 AEFÉ - Utile si vous avez des enfants

C.N.E.D.

Centre national d'enseignement à distance
Accueil / Inscriptions : Allo CNED
BP 200 - 86 980 Futuroscope cedex
Tél : 05 49 49 94 94
Entre autres de nombreux cours de langues étrangères, pour tout public de tous niveaux

Alliance française

101, bd Raspail
75 006 Paris
Tél : 01 45 44 38 28
Sont présentes partout dans le monde. Demander l'annuaire à cette adresse

Infos sur les démarches administratives

CRE - IRCAFEX

(Caisse de Retraite pour la France et l'Extérieur)
4, rue du Colonel-Driant
75 001 Paris
Tél : 01 44 89 44 44

Maison des Français de l'Étranger

Division des douanes
34, rue la Pérouse
75 116 Paris
Tél : 01 43 17 76 42
Division de la fiscalité
Tél : 01 43 17 68 08

Centre de sécurité sociale des travailleurs migrants

11, rue de la Tour des Dames
75 436 Paris cedex 09
Tél : 01 45 26 33 41

Centre des impôts des non-résidents

9, rue d'Uzès
75 094 Paris cedex 02
Tél : 01 44 76 18 00

GARP

(Groupement des ASSÉDIC de la Région Parisienne)
14, rue de Mantes - BP 50
92 703 Colombes cedex
Tél : 01 46 52 20 00

Visas service

112, bd Hausmann
75 008 Paris
Tél : 01 42 93 46 48
Minitel : 3615 VISASERVIC
Infos sur les délais d'obtention des visas tourisme ou affaire et formalités à accomplir. Recherche par pays

Formules jeunes

Agence Leonardo Education

CNOUS
8, rue Jean Calvin
75 231 Paris cedex 05
Tél : 01 40 79 91 49

Association SESAM

6, rue de Braque
75 003 Paris
Tél : 01 44 54 36 36

CFME-ACTIM

(Agence pour la Coopération Technique Industrielle et Economique)
14, avenue d'Eylau
75 116 Paris
Tél : 01 44 34 50 00
Tél du service CSNE : 01 44 34 50 51/50 97
Minitel : 3615 CSNE

O.F.Q.J.

Office franco-québécois pour la jeunesse
5, rue de Logelbach
75 847 Paris cedex 17
Tél : 01 40 54 67 67