



# LES INITIATIVES LOCALES D'AIDE À L'EMPLOI DE NOS COMPATRIOTES À L'ÉTRANGER



13/03/2018

Étude commandée à Expat Communication par  
l'Assemblée des Français de l'étranger





# Les initiatives locales d'aide à l'emploi de nos compatriotes à l'étranger

## Synthèse

### Un système à reconstruire

La France a une longue et exceptionnelle tradition d'accompagnement envers ses ressortissants vivant à l'étranger. En matière d'emploi et de formation professionnelle, cet effort, amorcé dès les années 1970 est aujourd'hui en crise. L'ensemble des financements a en effet disparu, la définition des responsabilités est confuse, l'information ne circule pas, l'offre disponible est hétérogène sur le plan géographique comme sur celui des services proposés.

### Des acteurs nombreux et variés

Le recensement des structures existantes commandé par l'Assemblée des Français de l'étranger dans le cadre de ce rapport a permis de collecter près de 500 réponses, d'identifier 150 structures et de présenter des fiches complètes pour 52 d'entre elles.

Ces structures sont hétérogènes dans leurs statuts, leurs financements, les services rendus. D'anciennes structures sont en pleine adaptation, de nombreuses autres émergent, aussi bien associatives que commerciales.

### 3 principes pour assurer la viabilité du système.

**Subsidiarité** : chaque action doit être réalisée au plus bas niveau possible.

**Libre concurrence** : en l'absence de financement public, l'accompagnement est assuré par des structures privées. Toutes celles qui remplissent les critères requis pourront donc participer au système.

**Transparence** : tout système de certification requerrait un contrôle nécessairement couteux. Le dispositif proposé est celui d'une auto déclaration en ligne par les structures, validée par un dispositif de recommandations et d'alertes par les utilisateurs.

### Dispositif proposé pour reconstruire un accompagnement à la recherche d'emploi et à la formation professionnelle des Français de l'étranger :

**Les élus** des Français de l'étranger assurent la représentation des Français de l'étranger dans la réorganisation des dispositifs d'emploi et de formation professionnelle.

**Au niveau administratif central** : la définition du cadre pour favoriser des synergies, la mise en place d'une plate-forme d'identification et de qualification des structures, la remontée et la diffusion des bonnes pratiques.

**Dans les consulats** : la tenue annuelle de conseils consulaires pour l'emploi et la formation professionnelle rassemblant l'ensemble des acteurs. Le but de ces conseils est de favoriser des synergies.

**Les structures** élaborent leur offre et leur modèle économique et mettent en place entre-elles des collaborations diverses. Elles doivent répondre à trois critères simples : 1 : assurer un accompagnement au retour à l'emploi et/ou une aide à la formation professionnelle. 2 : ce service doit être dispensé en français et viser spécifiquement un public expatrié, y compris ceux pour qui cette situation est désavantageuse. 3 : il est obligatoire de répondre chaque année à l'enquête sur leur fonctionnement et d'autoriser la publication des résultats.

# Table des matières

Synthèse.....	1
Un système à reconstruire .....	1
Des acteurs nombreux et variés .....	1
3 principes pour assurer la viabilité du système.....	1
Dispositif proposé .....	1
<b>1. RAPPEL DE L'APPEL D'OFFRE.....</b>	<b>3</b>
<b>2. METHODOLOGIE MISE EN ŒUVRE .....</b>	<b>4</b>
Identification des réseaux : .....	4
Analyse approfondie des réseaux principaux .....	4
Proposition de solutions pratiques .....	4
Cible de l'étude .....	5
Restrictions : .....	5
<b>3. HISTORIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES FRANÇAIS DE L'ETRANGER.....</b>	<b>6</b>
Une présence française à l'étranger exceptionnellement structurée.....	6
Droits et accompagnement des Français de l'étranger .....	7
Emergence de l'accompagnement à l'emploi et à la formation professionnelle.....	7
Le travail de l'AFE.....	9
<b>4. ATTENTES DES FRANÇAIS DE L'ETRANGER.....</b>	<b>10</b>
Statistiques.....	10
Typologie.....	11
Les besoins des Français de l'étranger pour leur recherche d'emploi .....	13
Le niveau des attentes vis-à-vis de la France est très variable.....	13
<b>5. RESULTATS DU RECENSEMENT : EMERGENCE DE NOUVEAUX MODELES .....</b>	<b>15</b>
Analyse des structures identifiées .....	15
Des solidarités par réseau : .....	18
Les structures locales, nature, activités et fonctionnement.....	18
Les structures globales.....	20
<b>6. UN SYSTEME A REINVENTER .....</b>	<b>21</b>
Une information méconnue.....	21
Un maillage hétérogène : .....	22
Une coordination insuffisante.....	22
Conséquence : des difficultés d'orientation .....	22
Certaines structures en crise .....	22
<b>7. ANALYSES ET RECOMMANDATIONS.....</b>	<b>23</b>
Un objectif à redéfinir .....	23
Objectifs et principes essentiels.....	23
Pérenniser l'action des structures d'aide à l'insertion professionnelle .....	25
Les synergies locales .....	26
Les synergies au niveau central .....	28
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>29</b>



# 1. Rappel de l'appel d'offre

La Commission préconise la réalisation d'une étude afin de connaître l'ensemble des dispositifs existants en termes de soutien à l'emploi de nos compatriotes à l'étranger. Cette étude doit permettre d'identifier de nouvelles solutions afin de valoriser, encourager et fédérer les actuels dispositifs d'aide et de susciter la mise en place d'initiatives là où le besoin existe ou émerge.

Les éléments suivants seront traités :

**1. Répertorier** les dispositifs existants en termes de structures d'aide à l'insertion professionnelle auprès de nos compatriotes à l'étranger et de soutien à la mobilité internationale. Ces initiatives doivent avoir, entre autres, pour mission :

- Informer et accompagner les demandeurs d'emploi francophones
- Favoriser la transition professionnelle, la valorisation de la mobilité professionnelle, la création d'entreprise dans les pays d'accueil concernés
- Animer les séminaires, ateliers et actions de communication visant au retour à l'emploi, la création d'entreprise et à la formation professionnelle

**2. Identification de solutions** afin de pérenniser l'action des structures d'aide à l'insertion professionnelle qui, faute de ressources publiques, rencontrent des difficultés dans leur autofinancement.

**3. Identification des partenariats** à développer afin de soutenir les réseaux sur l'emploi à l'étranger, en particulier en lien avec le monde de l'entreprise.

**4. Recommandations** pour la mise en place d'une plateforme d'accompagnement afin d'aider les personnes en recherche d'emploi à l'étranger.

**5. Recommandations** afin de valoriser les synergies entre conseils consulaires chargés de l'emploi et de la formation, conseils économiques des Ambassades, services consulaires et initiatives pour l'emploi existantes dans un même pays afin de mutualiser les informations.

## 2. Méthodologie mise en œuvre

Expat Communication a mené cette étude en plusieurs phases.

### Identification des réseaux :

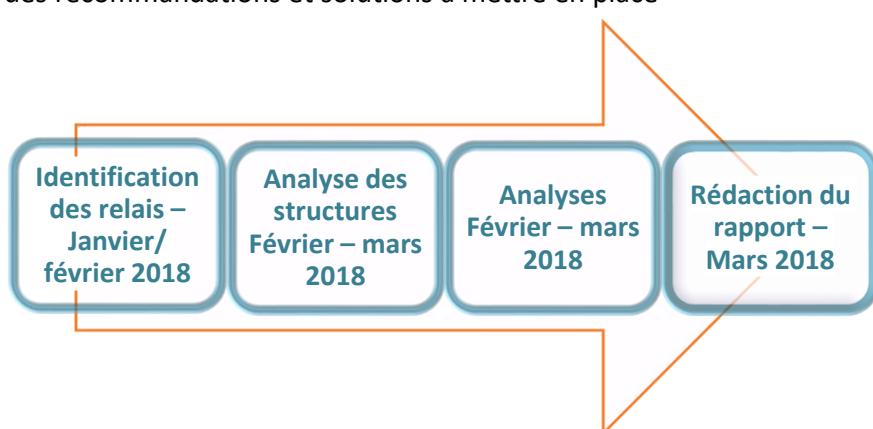
- ✓ Identification des relais sur lesquels s'appuyer. Il s'agit de têtes de réseaux internationaux dans les domaines économiques, associatifs, diplomatiques... disposant elles-mêmes d'antennes locales (liste des relais en annexe)
- ✓ Rédaction d'un questionnaire d'identification des structures d'aide à l'insertion professionnelle. Ce questionnaire a interrogé les relais sur l'existence de telles structures sur leur territoire géographique (questionnaire en annexe "Quelles structures pour aider les Français dans leur recherche d'emploi à l'étranger ?")
- ✓ Envoi et relance par mail du questionnaire d'identification des structures aux relais. Ce questionnaire a généré 480 réponses, entre le 22 janvier et le 28 février.
- ✓ Tri des données récupérées et établissement d'une liste des structures recensées par pays / zone géographique (liste en annexe)

### Analyse approfondie des réseaux principaux

- ✓ Rédaction et envoi par mail d'un questionnaire destiné aux structures que l'on nous a notifiées. Il interroge ces structures sur leurs missions et leur champ d'action, particulièrement celles évoquées dans le point 1 de l'appel d'offre (questionnaire en annexe "Questionnaire pour les structures facilitant l'emploi des Français à l'étranger")
- ✓ Rédaction des fiches de renseignements sur chacune des structures ayant répondu (fiches en annexe)

### Proposition de solutions pratiques

- ✓ Confrontation d'idées, séances de créativité et recherche de solutions avec des intervenants emblématiques au cours d'une réunion de travail le 13 février (liste des participants et ordre du jour en annexe)
- ✓ Rédaction des recommandations et solutions à mettre en place





## Cible de l'étude



- ✓ Etude ouverte sur tous les Français de l'étranger : binationaux, expatriés, migrants, étudiants.
- ✓ Etude portant sur tous les pays.

## Restrictions :



- ✓ **Linguistique** : recherche de structures utilisant la langue française
- ✓ **Exhaustivité** : dans le cadre ainsi défini de cet appel d'offre, il n'est pas possible de garantir l'exhaustivité des résultats car il ne peut pas être fait de relance individuelle auprès de chacune des 150 structures.





### 3. Historique de l'accompagnement des Français de l'étranger

« Cette problématique est absolument française, elle n'a pas d'équivalent dans aucun autre pays »

*S. Boulet, Coordinateur réseau au CNCCEF et Responsable Afrique & Océan indien, CEI, Sud-Méditerranée Moyen-Orient*



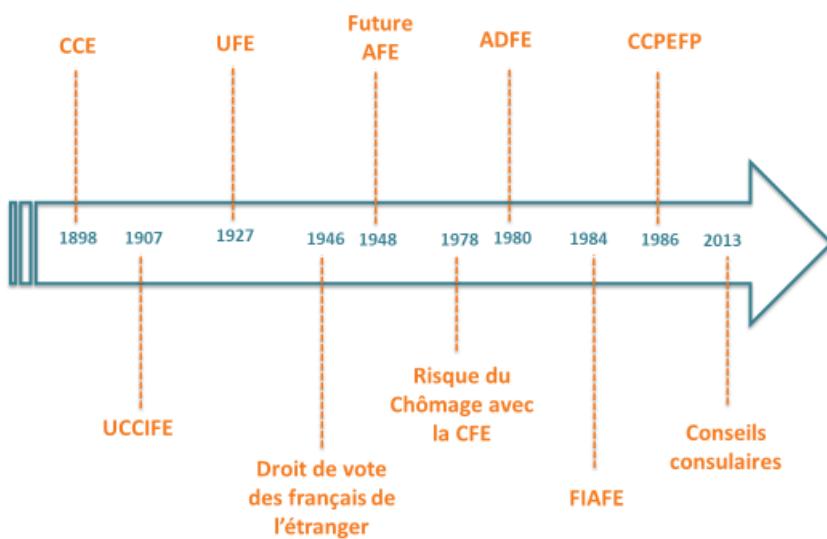
Une présence française à l'étranger exceptionnellement structurée

- Puissance influente au niveau mondial depuis des siècles, la France bénéficie d'une longue et intense tradition de présence diplomatique.
- La représentation commerciale de la France s'est faite très tôt : **CCE** réseau des Conseillers au Commerce extérieur de la France créé en **1898**, **UCCIFE** Union des chambres de commerce françaises à l'étranger en **1907**.
- L'idée d'une aide à l'emploi des ressortissants français s'inscrit dans cette longue et exceptionnelle tradition française de présence extérieure et d'accompagnement de ses compatriotes de l'étranger.
- A l'origine de ces dispositifs, une représentation particulière du lien avec la Nation qui vise, dans la mesure du possible, à assurer à ses ressortissants à l'étranger l'essentiel des services publics dont bénéficient leurs compatriotes de France.



## Droits et accompagnement des Français de l'étranger

- Il faut attendre 1927 pour qu'une association s'attachant aux droits des Français établis hors de France soit créée : l'Union des Français de l'Etranger (UFE). Elle est à l'origine d'un Conseil pour les questions qui leur sont spécifiques (1948 CSFE puis en 2003 AFE) dont les conseillers sont membres de droit de toutes les commissions consulaires statutaires (bourses scolaires, protection sociale, emploi).
- Une deuxième association reconnue d'utilité publique verra le jour en 1980, c'est l'ADFE, Association Démocratique des Français de l'Etranger, qui jouera, entre autres, un rôle décisif dans l'instauration des actuels conseillers consulaires en 2013.
- Entre ces deux dates, les Français de l'étranger obtiennent le droit de vote (1946), la possibilité de s'assurer contre le risque du chômage (1970), d'adhérer à une assurance maladie (1978 avec CFE). Ils sont également représentés politiquement.
- Les compétences de chacun de ces organismes ont évolué au fil des décennies selon les besoins des Français de l'étranger. La création de la FIAFE (Fédération Internationale des Accueils Français de l'Etranger) en 1984 montre l'importance d'une relation humaine tissée en accueillant les Français, leurs familles, leurs conjoints.



## Emergence de l'accompagnement à l'emploi et à la formation professionnelle



- Le thème de l'accompagnement des Français de l'étranger en termes d'emploi n'est pas si récent. Ce fut d'abord le rôle de l'Etat via le Ministère des Affaires étrangères et ses représentations consulaires.
- Un arrêté du **3 février 1986** crée les **CCPEFP** (Comités Consulaires pour l'emploi et la formation professionnelle), des instances consulaires devant se réunir au moins une fois par an, rassemblant, autour du chef de poste, les principaux acteurs de la communauté française prêts à s'investir dans les questions d'emploi et de formation (Ambassade, élus, CCI, associations d'intérêt général et spécialistes). Le comité assure quatre fonctions : aide à l'emploi, formation professionnelle et, le cas échéant, études et documentation.
- La Commission permanente sur l'emploi et la formation professionnelle des Français de l'étranger installée en 2000 a joué un rôle important concernant les orientations sur ce sujet et la répartition des crédits du Ministère des affaires étrangères en faveur des Français établis hors de France.
- En effet, l'Etat sous-traite cette responsabilité aux CCIFE (convention du 13 décembre 2006), dotation financière à l'appui et multiplie aussi les partenariats avec des associations locales qu'il subventionne.

Le montant des crédits alloués par le ministère des affaires étrangères et européennes aux 41 CCPEFP s'établit à 800.000 euros en 2009, contre 1,96 millions d'euros en 2002. Le financement des CCPEFP repose de plus en plus sur la tarification des services dans le cadre d'un partenariat avec les chambres de commerce et d'industrie françaises à l'étranger (43%). Le budget total de l'emploi et de la formation professionnelle est alors de 2,2 millions euros.

→ Notons cependant que même à ce moment, ce dispositif n'est ni global (couverture dans une trentaine de pays seulement), ni homogène (on trouve des structures privées ou associatives, à but lucratif ou bénévolat), ni universel (les prestations disponibles sont variables d'une structure à l'autre).

→ La loi n° 2013-659 du 22 juillet **2013** établit **les conseils consulaires** qui peuvent être consultés sur toute question concernant les Français établis dans la circonscription et relative à la protection sociale et à l'action sociale, à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'apprentissage, à l'enseignement français à l'étranger et à la sécurité.

→ En 2014, les CCEPFP n'étaient plus que 33 pour un budget de 650 000 euros, alors même que le nombre de Français établis à l'étranger est en hausse régulière.

La commission centrale se réunit pour la dernière fois en 2015.

→ *C'est la fin de la ligne budgétaire pour financer l'accompagnement professionnel des Français de l'étranger.*



De façon concomitante, notons la **fermeture en 2014 de la Maison des Français de l'étranger**, et notamment la fin des rendez-vous spécialisés proposés dans ses locaux sur la protection sociale, l'emploi ou la fiscalité, ainsi que des ateliers de correction de CV plurilingue et de coaching à l'expatriation. Ces services sont remplacés par des fiches informatives générales hébergées par le site internet du Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères

Les postes consulaires dont l'activité emploi était gérée par une association dédiée ou une chambre de commerce et d'industrie française (CCIF) ont invité celles-ci à construire un plan d'augmentation des recettes qui permette de parvenir à un autofinancement à l'horizon 2017, notamment en cherchant des financements auprès des entreprises bénéficiaires des placements réalisés

Les subventions publiques ont continué à être versées de manière dégressive jusqu'en 2017.

→ La **fin de la réserve parlementaire** allouée aux élus pour des subventions aux collectivités en juillet **2017** supprime cette marge de manœuvre des élus pour soutenir les structures d'aide à l'emploi.



→ En 2018, les financements publics sont réorganisés **avec le dispositif STAFE** dont les conditions viennent d'être définies :

- La subvention ne doit pas être la seule source de financement du projet. Le maximum est fixé à 50% ;
- Le montant sollicité devra être compris entre 1000 et 20 000€.
- Le projet doit être de nature caritative, culturelle, éducative ou économique et contribuer au rayonnement de la France ou compléter les programmes existants d'aide aux Français gérés par nos Ambassades et consulats.



## Le travail de l'AFE



Au cours des sessions AFE des 3 dernières années, la Commission Commerce Extérieur, Développement Durable, Emploi et Formation (CEDDEF) s'est penchée sur les différents changements opérés au niveau de l'emploi et la formation professionnelle pour les Français de l'étranger.

→ La commission a eu pour but d'évaluer les effet et répercussions de la suppression des subventions attribuées jusqu'alors aux centres/associations et CCI pour l'emploi. Elle a audité de nombreux acteurs de la mobilité internationale.

→ La Commission rappelle l'**obligation** de la tenue des conseils consulaires pour l'emploi et la formation professionnelle conformément à la loi et qu'ils se coordonnent lorsqu'ils se déroulent dans un même pays afin de mutualiser les informations. La Commission constate en mars 2016 que 68% des postes consulaires n'ont pas tenu de conseils consulaires pour l'emploi et la formation professionnelle depuis la mise en place de la réforme de la représentation des français établis hors de France.

Outre l'insertion professionnelle, la commission travaille également sur l'évolution du dispositif de formation professionnelle pour les Français de l'étranger.

→ En mars 2017, la commission souhaite approfondir la thématique de la **valorisation et la promotion des initiatives** pour l'emploi. Les membres estiment que la première étape requiert de référencer les bonnes pratiques déjà existantes au travers d'un audit de référencement. C'est dans ce contexte que le présent appel d'offre a été lancé.



## 4. Attentes des Français de l'étranger



### Statistiques

Parmi les 2 à 2,5 millions de Français établis hors de France, le taux de chômage n'est plus mesuré. La dernière indication vient de l'Enquête sur l'expatriation des Français menée en 2013 par le MEAE qui établit que 35% des Français de l'étranger installés hors de France et ne travaillant pas (**soit 7% du total**) est à la recherche d'un emploi. Ce chiffre, à notre connaissance, n'a pas été mesuré depuis.<sup>1</sup>

7% DES FRANÇAIS DE L'ETRANGER EN AGE DE TRAVAILLER CHERCHENT UN EMPLOI.



→ Nous rapporterons à titre indicatif une autre étude : selon le baromètre Expat Communication sur l'impact de l'expatriation sur le couple et les doubles carrières, 80% des conjoints accompagnateurs souhaitent travailler. 20% y renoncent. 20% sont à la recherche d'un emploi. Donc seule la moitié de ceux qui souhaitent travailler y parvient. 80% ne bénéficient d'aucune aide dans leur recherche d'emploi.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Source : [https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/.../Enquete\\_expatriation\\_2013\\_cle049946-2.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/.../Enquete_expatriation_2013_cle049946-2.pdf)

<sup>2</sup> Source : <https://www.expatcommunication.com/impact-de-l-expatriation-couple-double-carriere/>



## Typologie

Nous ne reprenons pas ici les sources statistiques déjà citées mais plutôt les remontées des structures interrogées sur la cible qu'elles accompagnent.



- **Les jeunes**, le plus souvent à l'issue d'une première expérience professionnelle (dans le cadre d'un stage, d'un apprentissage, d'un volontariat) ou à l'obtention de leur diplôme après un échange universitaire (Erasmus ou autre). Pour eux, une expérience à l'étranger est un élément indispensable et presque banal d'une carrière moderne.



- **Les conjoints** partis rejoindre un partenaire étranger dans son pays d'origine. Ils s'installent a priori pour une longue durée et ne se tournent pas toujours vers la communauté française pour y trouver de l'aide.



- **Les conjoints d'expatriés français/francophones.** Notons que ces conjoints sont de plus en plus nombreux à vouloir travailler. Ils représentent une part importante des publics des structures étudiées : entre 60 et 80%. Certains sont dans une dynamique d'expatriations successives et doivent définir une activité nomade ou portable. En cas de divorce, ces conjoints sont particulièrement vulnérables professionnellement et socialement.

Cette période de difficulté est souvent pour eux l'occasion de se tourner de nouveau vers leurs compatriotes pour chercher un soutien dans leur langue maternelle.

- Bien que peu nombreux, **les personnes fuyant** de longues périodes de chômage ou des difficultés personnelles en France demandent un accompagnement à la fois professionnel et social.

## Les attentes des Français de l'étranger



### Statistiques

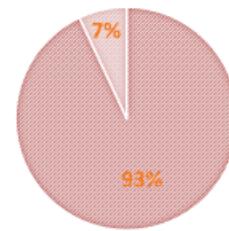
2 à 2,5 millions de Français établis hors de France

20% ne travaillent pas

35% à la recherche d'un emploi.

SOIT 7% DU TOTAL

Données MFE 2013



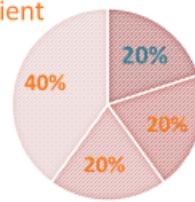
80% des conjoints accompagnateurs souhaitent travailler.

→ 20% y renoncent.

→ 20% sont à la recherche d'un emploi.

Donc seule la moitié de ceux qui souhaitent travailler y parvient

Données Expat Communication 2017



Nb: Si on estime que 30% des Français de l'étranger sont expatriés ou en contrat local +, et parmi eux sont 40% de conjoints,  
Alors, 5% des Français de l'étranger sont des conjoints expatriés au chômage, donc 70% de notre cible!

Notons au passage que la plupart des structures présentes accompagne majoritairement des **femmes** (90% pour Work In The City, Pontevia et VIA Pro, structures de la FIAFE), parfois même exclusivement (Femmes Actives Japon, La Ruche à Shangaï).

#### *Les facteurs qui influent sur le besoin d'accompagnement*

Au-delà de cette typologie, ces besoins évoluent selon :

- La connaissance du contexte local
- Les acquis préalables dans la langue du pays d'expatriation
- L'éloignement par rapport au marché de l'emploi (beaucoup de conjoints par exemple ont fait une longue pause professionnelle) ou a contrario la solidité d'une expérience professionnelle passée (en France et/ou à l'étranger)
- La et/ou la nature des activités réalisées



## Les besoins des Français de l'étranger pour leur recherche d'emploi

Ces besoins peuvent être synthétisés ainsi :

D'abord et avant tout un **aiguillage clair et homogène** vers les structures qui pourront les aider.

Puis de **l'information**

- Sur les codes et pratiques du marché de l'emploi local (CV, salaires, postes disponibles...),
- Sur leurs chances de trouver un poste,
- Sur les visas,
- Sur le retour en France.

De **l'aide et de l'accompagnement** pour

- Faire traduire et reconnaître leurs diplômes,
- Se reconvertir, après une pause, ou si leur expérience n'est pas en phase avec le marché,
- Se perfectionner dans la langue locale,
- Les démarches administratives, bancaires et fiscales pour les entrepreneurs et les free-lancers (aide pour déclarer, démarrer puis établir une activité indépendante ou un commerce, mise en réseau/relation et partage d'expérience avec d'autres acteurs).

Concernant les auto-entrepreneurs français, le besoin principal est celui de conseil pour déterminer le modus operandi le mieux adapté à la poursuite/transformations de leur activité et les démarches administratives à mettre en œuvre pour se mettre en règle avec les institutions locales et/ou françaises. Ce problème a été soulevé par de nombreux interlocuteurs.

- Définir des alternatives à l'emploi lorsque celui-ci est impossible (raison de visa notamment): formation, bénévolat.

**"IL FAUT FAIRE LE DECRYPTAGE DU MARCHE LOCAL DANS LA LANGUE MATERNELLE " N. STALLIVIERI, CONSEILLER CONSULAIRE ALLEMAGNE DU NORD**



**Un accueil et un soutien émotionnel** en français, via un réseau ou du coaching, est finalement le plus important car comme le rappelle Corinne Levet, Présidente de la FIAFE, « le principal risque pour les expatriés est l'isolement », alors qu'Alix Carnot, Directrice associée d'Expat Communication, lui fait écho en soulignant que les moteurs fondamentaux d'une recherche d'emploi sont l'énergie et la confiance en soi.

Certains métiers ne sont pas adaptables dans les pays d'expatriation. Il est alors nécessaire de se **(re)former**.

Les attentes sont très différentes selon qu'il s'agit de personnes qui veulent créer une société, ou d'un conjoint qui chercherait un emploi salarié, ou d'un apprenti qui recherche une entreprise et des subventions, ou encore d'une personne déjà installée dans le pays d'accueil mais qui connaît une période de chômage...

**Le niveau des attentes vis-à-vis de la France est très variable.**

→ Au-delà de ces besoins très hétérogènes, deux facteurs influent sur les attentes des Français de l'étranger vis-à-vis de leur pays en matière de recherche d'emploi et de formation professionnelle.

→ Le premier est le lien qu'ils maintiennent avec leur pays d'origine et ses institutions. Logiquement, ceux qui se tiennent à distance de leurs compatriotes et s'appuient sur des réseaux locaux ou internationaux seront initialement peu en attente vis-à-vis des institutions françaises en matière d'emploi.



Il est intéressant de noter cependant que les accidents de vie, et parmi eux le chômage, sont fréquemment des moments au cours desquels les personnes souhaitent renouer avec leur communauté d'origine. Les structures interrogées rapportent de nombreux cas de ce type.

→ L'autre facteur est la représentation que les Français de l'étranger se font de la responsabilité de leur pays d'origine vis-à-vis d'eux. Certains estiment qu'en quittant le territoire français, ils doivent se débrouiller par eux-mêmes et ne rien attendre de la France. A l'autre bout du spectre se trouvent des personnes qui estiment que le consulat a la responsabilité de leur trouver un emploi et s'attendent à bénéficier du même soutien que celui dont ils ont pu bénéficier avec Pôle emploi en France par exemple.

**Les experts que nous avons interrogés ont des visions divergentes sur cette question qui est au cœur de notre sujet.**



## 5. Résultats du recensement : émergence de nouveaux modèles



L'enquête menée depuis janvier 2018 a permis les résultats suivants :

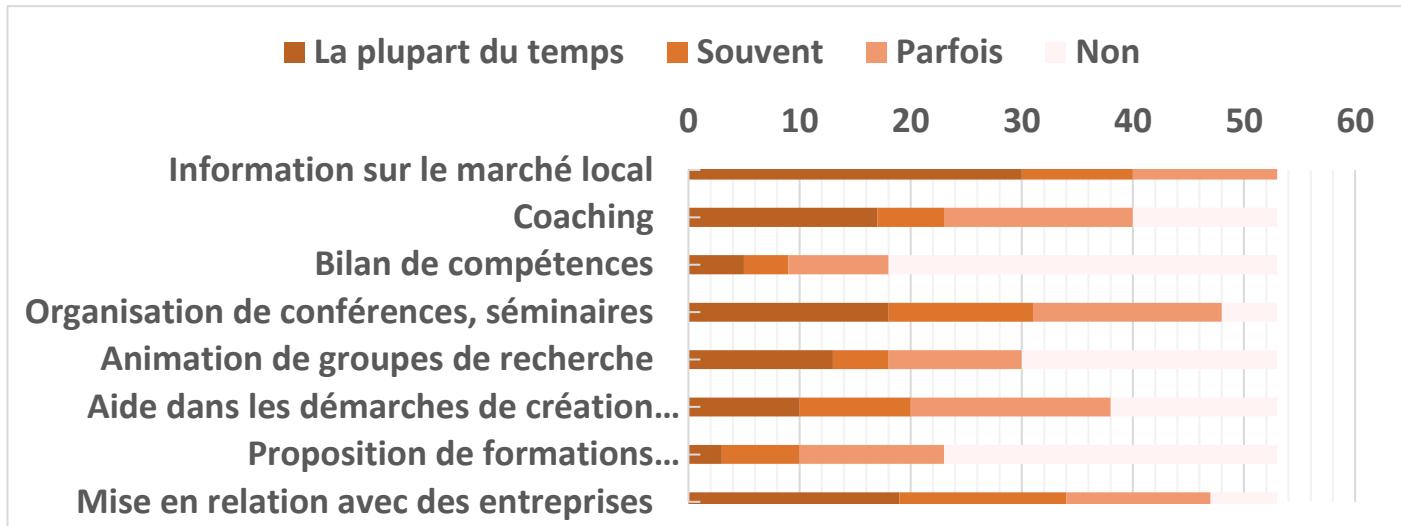
- 480 REPONSES AU QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION**
- **150 STRUCTURES RECENSEES (VOIR LISTE EN ANNEXE)**
- **53 FICHES DETAILLEES POUR LES STRUCTURES NOTABLES (ENSEMBLE DES FICHES EN ANNEXE)**

### Analyse des structures identifiées

*La nature de l'offre*

→ L'information sur le marché local est toujours (**à 100%**) une des missions de ces structures. L'organisation de conférences/séminaires est, avec la mise en relation avec des entreprises implantées localement, le deuxième service le plus souvent proposé (**à 90%**). Les conférences, ateliers sont organisés la plupart du temps une à deux fois par mois mais certaines structures ont un rythme bien plus soutenu (plusieurs fois par semaines) ; d'autres concentrent leurs forces sur deux-trois gros évènements dans l'année (salon, journée emploi...)

→ Le bilan de compétences est le service le moins proposé (**à 33%**), suivi par la proposition de formations professionnelles (**à 44%**) ;



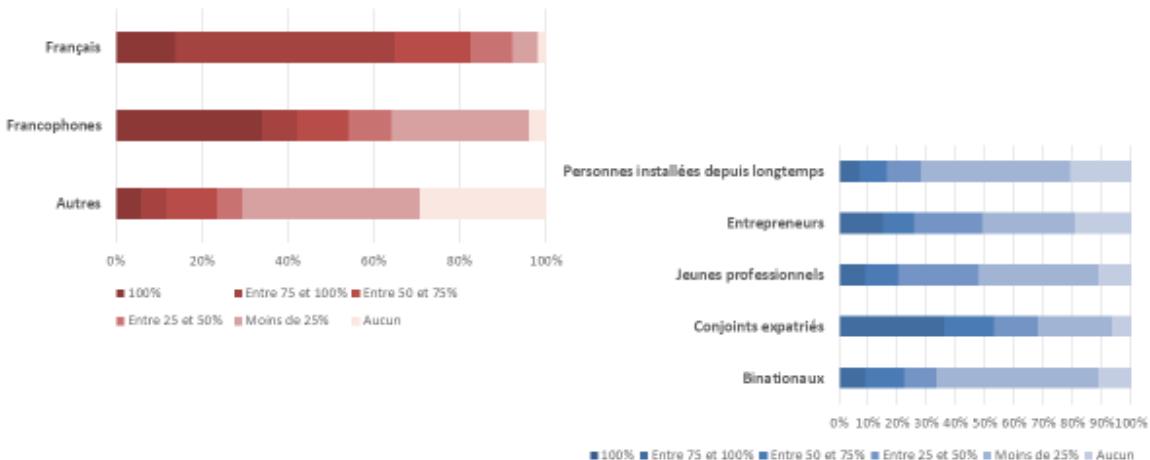
La majorité de ces structures n'a pas de politique de qualité formelle, notamment en raison de leurs faibles moyens. Près de la moitié des structures déclare ainsi de ne rien avoir. Néanmoins, si quelques-unes affichent une mesure de certification, les autres structures ont toutes ce souci de qualité de services, d'écoute de leurs utilisateurs : elles sont nombreuses à organiser un questionnaire de satisfaction à l'issue de leurs événements et à évaluer leurs services en fin d'année.

## Recensement - analyse



### Le profil des personnes accompagnées

% des structures accompagnant ce public:



Source : [https://docs.google.com/forms/d/1qbSwkZIkpMXgZTAldjpcPYaj90tZehrHrni6P\\_zZ3w/edit#responses](https://docs.google.com/forms/d/1qbSwkZIkpMXgZTAldjpcPYaj90tZehrHrni6P_zZ3w/edit#responses)

### Le profil des personnes accompagnées

→ Mis à part trois structures, elles accompagnent toutes des conjoints d'expatriés. Pour 37% d'entre elles, les conjoints d'expatriés représentent 75 à 100% de leur public.



→ 69% des structures n'accompagnent pas ou dans une faible proportion (*moins de 25%*) les personnes installées dans le pays depuis longtemps et connaissant une situation de chômage.

→ Les binationaux ne sont pas tellement plus accompagnés : 65% de ces structures ne les accompagnent pas ou peu (*moins de 25%*).

→ Les entrepreneurs bénéficient d'un accompagnement de 81% des structures ; les étudiants/jeunes pros sont accompagnés quasiment dans la même proportion (*89%*) mais c'est le cœur de cible pour moins de 10% de ces structures.

#### Les moyens humains



→ 72% des personnes impliquées dans les structures sont des bénévoles et la grande majorité l'est à temps partiel.

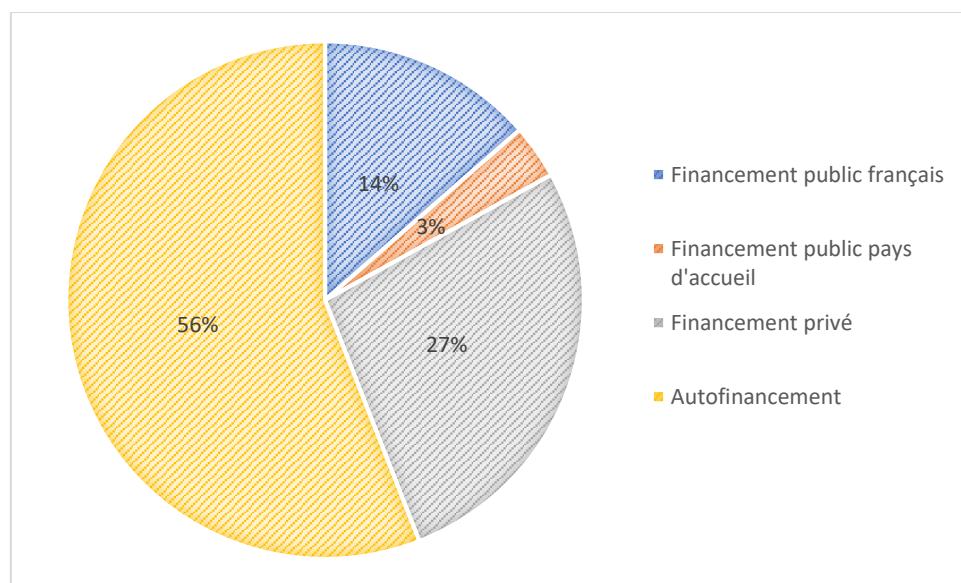
→ L'ensemble des personnes impliquées dans ces structures présente un niveau de qualification très élevé avec des spécialités diverses. Les domaines des Ressources Humaines, du coaching et de la communication sont ceux qui reviennent le plus souvent.

#### Les moyens financiers



→ 8 structures reçoivent un financement public français, 2 reçoivent un financement public du pays d'accueil ; 16 ont un financement privé et 33 structures s'auto-financent à 100%.

→ Les services proposés par ces structures sont quasiment tous gratuits pour les personnes en recherche d'emploi. En revanche, dans le cas des associations, les personnes doivent souvent s'acquitter d'une adhésion annuelle dont le montant reste assez faible. Il arrive également que certains événements soient payants (dans le cas de conférences notamment) mais les structures s'efforcent de faire appel à leur réseau pour faire intervenir des experts bénévolement. Cependant il est intéressant de noter que la disparition des crédits publics français amène plusieurs structures à revoir cette politique et à envisager des services qui seraient payants.



« *L'association était financée jusqu'en 2017, en partie par le Ministère des Affaires Étrangères, mais nous avons perdu ces subventions. Nous sommes à la recherche de nouvelles sources de financement.* »

« *La disparition de la réserve parlementaire (nos subventions actuelles), l'incertitude sur les possibilités de subventions publiques et la hausse des besoins amènent aujourd'hui l'association à repenser son modèle économique originel.* »

### Des solidarités par réseau :

On observe sur le terrain des actions de solidarités spontanées selon les réseaux et les affinités.



- Au niveau des grands groupes : des réseaux plus ou moins formels permettent de s'entraider pour faciliter les carrières des conjoints accompagnateurs. Ainsi le Cindex (club des plus grandes entreprises internationales françaises) a mis en place une convention permettant un congé pour suivi de conjoint à l'étranger. IDCN (International Dual Career Network), réseau de grands groupes internationaux confrontés à des refus de départ car le conjoint ne peut pas travailler dans le pays de destination. Ils mettent à disposition des DRH dans les pays pour aider (7 à ce jour).
- Au niveau des VIE : association des anciens VIE (30% des VIE se font embaucher localement après)
- Au niveau des Grandes Ecoles, notamment avec le réseau Campus France et de multiples implantations locales des réseaux d'alumni, souvent sous une forme intéressante de regroupements d'école (alumni de toutes les écoles d'ingénieurs ou d'écoles de commerce dans certaines destinations).
- Au niveau des entrepreneurs, via les CCE ou la CCI, ou des réseaux de plus en plus nombreux.
- Au niveau des femmes
- Au niveau d'un secteur économique (ex : réseau French Tech)

Mais de nombreuses personnes en recherche d'emploi sont également en dehors de tout réseau.

### Les structures locales, nature, activités et fonctionnement

Il est intéressant de constater deux grands cas de figures :

→ D'une part, on trouve des organismes anciens dont le cœur de métier est autre que l'accompagnement des Français en recherche d'emploi mais qui, au fil du temps, se sont rendus compte de la nécessité de dédier une de leur activité à cette problématique :

- ✓ *Les Associations du réseau FIAFE* (cœur de métier autour de l'accueil et de la bonne intégration des Français et Francophones dans un pays donné), « Notre mission principale n'est pas la recherche professionnelle mais nous sommes conscients qu'une meilleure intégration peut dans certains cas passer par une activité professionnelle lorsque le visa le permet ». A la FIAFE, 30 Accueils sur 170 ont un Club de networking. C'est une tendance des 5-10 dernières années, qui se développe surtout dans les pays où les conjoints peuvent travailler.
- ✓ *Les CCI Françaises à l'étranger* (cœur de métier autour de l'accompagnement des entreprises). Dans de nombreux lieux, les CCI ont créé des structures de recrutement pour leurs membres. Ces services sont parfois doublés d'activités de placement, de conseil pour les nouveaux arrivants, voire d'accompagnement, notamment dans le cadre des « spouses missions » mises en place pour les conjoints des membres. Une soixantaine de CCI propose donc un service Emploi. Il n'y en n'a pas partout, leur existence étant fortement liée au poids de l'histoire, au marché et à la concurrence. Certaines rappellent que cette logique est avant



tout marchande et qu'en l'absence de financement spécifique, elles n'ont pas sur ce sujet de mission de service public.

« Notre Chambre a lancé en octobre 2016 un site internet consacré à l'emploi dans la communauté d'affaires franco-turque de Turquie » « La CCI FRANCE CHINE a été créée en 1992. Nous aidons les entreprises françaises à s'établir et à se développer en Chine. Concernant l'emploi, nous avons désormais un service dédié avec 6 collaborateurs à temps plein sur nos 4 antennes »

- ✓ *Les UFE* (œur de métier : l'accueil, l'entraide, la convivialité et le rayonnement) : « Les choses bougent à l'Union des Français de l'Etranger, version Catalogne. Depuis l'arrivée à la présidence de Pierre Olivier Bousquet, en février dernier, l'association propose toujours plus d'activités pour les Français du cru. Dernière invention en date, en compagnie de Carole Brunel, Vice-présidente, la mise en place d'une veille emploi et d'un accompagnement des compatriotes actuellement au chômage. »<sup>3</sup>

→ D'autre part, on trouve de nouvelles structures qui ont émergé et qui focalisent leur activité autour de cette question d'accompagnement des Français à l'étranger pour un retour à l'emploi ou à la formation professionnelle Doha Frenchspeaking Professional Network « Le DFPN a été créé car il n'y avait aucune



structure d'appui aux demandeurs d'emplois francophones », Houston Expat Pro « HEP est une non-profit association, de soutien et de valorisation du travail des entrepreneurs conjoints expatriés à Houston. C'est par le constat d'un manque qu'est née cette initiative. C'est ce manque qui a stimulé notre désir de créer une structure qui réponde à ce vide. »

→ On fait face aussi, mais plus rarement, à des structures qui font revivre un service anciennement proposé par des représentations françaises à l'étranger comme c'est le cas de l'Espace Emploi de Vienne Accueil « créé depuis plus de 10 ans pour reprendre un service proposé initialement par l'Ambassade et la Chambre de commerce »

**Les cas des structures présentes montrent des similarités** : mise en place suite à une difficulté d'obtenir de l'aide, voire à identifier d'où elle pourrait venir, coordination par des individus avec des compétences RH et entrepreneuriales, un accent fort sur le réseau.

**La plupart des structures sont associatives.** Dans tous les cas, le modèle économique est fragile. La pérennité n'est pas garantie, que ce soit pour des raisons internes (départ des fondateurs) ou locales (contexte politique ou économique). Il faut sans cesse se réinventer.

→ **Ces structures rencontrent beaucoup de difficultés à avoir un appui institutionnel.** Soit comme on l'a dit parce qu'il y a une opposition de principe à appuyer des structures privées. Soit qu'il y ait une possible concurrence sur les activités de placement qui empêchent la coopération vers les activités d'accompagnement. « Nous regrettons

<sup>3</sup> Source : le Petit Journal : <https://lepetitjournal.com/barcelone/actualites/ufe-catalogne-lassociation-propose-desormais-un-service-emploi-pour-les-expats-64030>

n'avoir pas pu bâtir de partenariat avec la Chambre de Commerce Française ou l'Ambassade (malgré nos propositions) »

Le partage des listings d'entreprise est une demande fréquente des associations qui se heurtent à un refus solide de la part des institutions.

Parallèlement à ces structures d'accompagnement, il semble que l'activité la plus lucrative soit celle du placement ou de la mise en relation. Emmanuelle Thomas, Directrice du recrutement et des Ressources Humaines à la CCI de Londres, souligne : " Au UK, nous avons, ces derniers mois, accueilli plusieurs membres qui surfent sur la vague recrutement online, avec des plateformes de mise en relation entreprises/demandeurs d'emplois. C'est intéressant pour les entreprises, en termes de fees bien sûr." La collaboration avec les associations est alors complexe. Est-on dans une forme "social contre business ?"

Certains experts s'inquiètent du risque de distorsion de concurrence si les institutions favorisent une structure privée aux dépens d'une autre.

### Les structures globales

✓ **Pôle emploi Mobilité Internationale** a pour rôle d'informer et accompagner les chercheurs d'emploi en France vers des opportunités à l'étranger. Les Français de l'étranger peuvent néanmoins bénéficier des informations gratuites disponibles en ligne qui sont de plus en plus importantes, tout comme des offres d'emploi, notamment celles du réseau Eures (mise en commun des services et des offres des services publics d'emploi européen).

✓ **Le MEAE**, depuis le transfert des compétences en matière de formation professionnelle aux régions, joue un rôle de "portail" pour aiguiller les gens vers les bons interlocuteurs, leur permettre d'accéder à l'information. La Direction des Français à l'Etranger et de l'administration consulaire (DFAE) utilise pour cela divers outils :

- **France Diplomatie** : article rechercher un emploi à l'étranger / Dossier pays expatriation
- **Guide Expatriation** : 15 clés pour partir l'esprit tranquille
- **Page Facebook**, Pégase, la page de l'expatriation et des Français à l'étranger
- **Dialogues en ligne sur Facebook**, notamment concernant les formations à distance ou de VAE
- **Organisation du salon** s'expatrier Mode d'emploi avec présence de l'Apec et de Pôle emploi.

✓ **Le site internet Expat Value**, édité par Expat Communication, propose des solutions innovantes pour accompagner les conjoints expatriés dans leur développement de carrière :

- **Une boite à outils** disponible sur le site pour construire ou développer son projet professionnel à l'étranger
- **Une expertise unique** sur la double carrière à l'étranger avec de grandes enquêtes
- **Une mise en réseau** avec notamment le groupe Facebook Expat Value – lieu d'entraide et de partage d'informations pro pour plus de 6000 conjoints
- **Un livre** « *Chéri(e) on s'expatrie, guide de survie à l'usage des couples aventuriers* » - Alix Carnot - Eyrolles - mars 2016
- **Des actions** de sensibilisation auprès d'institutionnels et d'entreprises
- **Des salons, des webinars/ateliers** et de nombreux autres événements virtuels

✓ **Le Club VIE** : créé il y a une dizaine d'années par Business France, il fédère l'ensemble de la communauté des ex VSN, CSN, VIE, VIA vivant en France comme partout dans le monde pour développer les liens et interactions entre membres et créer de nouvelles opportunités professionnelles.



## 6. Un système à réinventer



Comme on l'a vu précédemment, les dispositifs mis en place dans les années 1970 à 2000 ont été démantelés. Cependant le besoin d'accompagnement subsiste et de nombreuses initiatives émergent. Avant de proposer des pistes de solutions, voyons les dysfonctionnements actuels.

### Une information méconnue

*59% des personnes ayant répondu à notre enquête ne sont pas capables d'identifier une structure facilitant la recherche d'emploi des français de l'étranger*

→ Pourtant 15% des répondants sont des conseillers de l'AFE ou des conseillers consulaires, 42% des Conseillers du Commerce Extérieur, et 15% travaillent pour des CCI. Donc même dans les structures qui devraient être informées, l'information n'est pas disponible.

→ A l'inverse, la plupart des structures associatives que nous avons interrogées ignoraient que des fonds publics avaient existé dans leur domaine.

### Un maillage hétérogène :

D'après les experts interrogés le 13 février, il n'y a pas partout de structures disponibles et l'offre est hétérogène, dans son contenu comme dans sa forme et sa qualité, ce que confirme notre recensement.

### Une coordination insuffisante

Là où ils existent encore, les conseils consulaires pour l'emploi et la formation professionnelle ne se réunissent pas dans la moitié des cas. « *Il existe en effet le conseil consulaire pour l'emploi et la formation professionnelle, qui malheureusement ne fonctionne pas voire ne se réunit pas, comme c'est le cas ici au Brésil.* »

Lorsqu'ils se réunissent, les structures privées qui sont seules sur le terrain signalent qu'elles n'ont qu'un rôle d'observateurs du fait de leur statut privé. Cela est valable aussi au niveau central. Pégase, la page Facebook du MEAE ne peut pas relayer les informations privées en faveur de l'emploi, même si elles sont gratuites, car il est impossible pour eux de mettre en valeur des structures privées.

Les structures indépendantes ne sont pas coordonnées. Il n'y a pas ou peu d'échanges de bonnes pratiques : « *Il faudrait savoir si d'autres UFE offre ce même service.* » s'interroge l'une d'entre elles.

### Conséquence : des difficultés d'orientation

Pour trouver de l'aide, les demandeurs d'emploi français se tournent généralement vers les Consulats. L'orientation est alors aléatoire puisque les acteurs locaux sont hétérogènes et souvent méconnus.

« *Il y a quelques années, j'ai essayé de contacter l'ambassade/consulat de Rome, Italie. Je n'ai jamais pu parler avec quelqu'un qui puisse me renseigner sur l'éventuelle existence d'une structure en mesure d'aider un Français dans sa recherche d'emploi sur le territoire italien.* »

### Certaines structures en crise

Le tarissement des financements publics plonge certains organismes dans de profondes difficultés. Les structures associatives qui se sont montées récemment évoquent les risques d'essoufflement notamment lors du départ des bénévoles dont la rotation est importante.



## 7. Analyses et recommandations



### Un objectif à redéfinir

Finalement, beaucoup d'acteurs s'interrogent et en reviennent aux questions fondamentales. Si la disparition des moyens est une évidence, qu'en est-il des objectifs fondamentaux :

**« L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL DES FRANÇAIS DE L'ETRANGER EST-IL ENCORE UN ENJEU POUR LA FRANCE ? » D. BRUNIN, DELEGUE GENERAL DE CCI INTERNATIONAL ET CCI FRANCE INTERNATIONAL**

- Quelle est la responsabilité de l'Etat en matière d'emploi et de formation professionnelle des Français de l'étranger ?
- Souhaite-t-il se désengager totalement ?
- Souhaite-t-il maintenir un niveau minimal d'action, mais alors avec quels moyens et quelle organisation ?

La suite de ce rapport dessine une analyse des critères de réussite et des pistes de solutions.

### Objectifs et principes essentiels



- On pourrait objecter qu'aucun autre pays, à notre connaissance, ne se préoccupe efficacement de l'emploi de ses ressortissants.

→ Mais telle n'est pas la tradition de la France qui a toujours gardé un lien fort avec ses ressortissants : ils votent, peuvent (en payant) bénéficier de l'enseignement de l'AEFE ou de la couverture de la CFE, sont évacués en cas de problème de sécurité, peuvent bénéficier de la caisse Action Sociale du Consulat.

→ En échange, ils sont considérés comme des partenaires de la France et sont souvent consultés pour des remontées d'information ou pour promouvoir l'image de la France.

→ Il paraît donc légitime de les accompagner. L'essentiel étant de reconstruire une cohérence entre les objectifs et les moyens.

L'accompagnement des Français de l'étranger est un sujet extrêmement complexe car il concerne un nombre important de personnes, réparties sur l'ensemble de la planète, avec des situations, des attentes et des besoins extrêmement variés.

→ Au vu de l'ensemble des consultations effectuées, l'essentiel nous semble de *proposer une plate-forme qui vise à être*

- Mondiale (proposant des solutions dans tous les pays)
- Homogène (le même niveau de service potentiel dans tous les pays)
- Transparente (proposer une information vérifiée sur leur offre, à défaut de gratuité)
- Universelle (ouvert à tous les ressortissants français, sans discrimination notamment d'ordre financier)
- Francophone

*Les risques identifiés :*

- Le dérapage des coûts de mise en place d'un dispositif central
- Favoriser certaines structures par rapport à d'autres et introduire des distorsions
- Rajouter des lourdeurs administratives.

*A cet effet, nous préconisons de poser trois principes :*

→ Subsidiarité : chaque action doit être réalisée au plus bas niveau possible

→ Libre concurrence : en l'absence de financement public, l'accompagnement est assuré par des structures privées. Toutes celles qui remplissent les critères requis pourraient donc participer au dispositif

→ Transparence : tout système de certification requérant un contrôle nécessairement coûteux, le fonctionnement proposé est celui d'une auto-déclaration en ligne par les structures, contrôlé par un dispositif de recommandation et d'alertes par les utilisateurs.

## Proposition de dispositif

*Le cadre général*

Le dispositif qui répond le mieux à ces enjeux nous semble le suivant :

- Accompagnement par des structures privées, associatives ou commerciales,
- L'État jouant un rôle d'information et d'organisateur de synergies,
- Avec ses propres services et entre les structures
- Au niveau local et global
- Sous le contrôle et l'impulsion des élus



Pour les demandeurs d'emploi, un service à 3 niveaux :



- **Niveau 1 : information sur les structures** d'insertion professionnelle. Service en ligne, relayé par les consulats qui fournit une information accessible, objective, complète sur les structures existantes. Idéalement avec une évaluation de chacune de ces structures par les utilisateurs.
- **Niveau 2 : Services d'aide à la recherche d'emploi en ligne.** Ce service dématérialisé et gratuit peut donner accès aux offres d'emploi, à des tutoriels, webinars... Pôle emploi fournit déjà une grande partie de ce service. Le site internet du MEAE fournit également des informations. Des entreprises privées peuvent également être mises en valeur. La formation permanente digitale dont le développement est demandé par l'AFE pourrait aussi se situer à ce niveau.
- **Niveau 3 : sur le plan local, des services d'accompagnement et de soutien,** associatifs ou commerciaux, francophones, avec un accueil physique.

Détaillons maintenant ce dispositif, en commençant par le terrain selon le principe de subsidiarité que nous avons évoqué.



#### Quelles structures doivent intégrer le dispositif ?

Les critères qui se dégagent sont très simples :

- **Fournir un service d'aide** à l'insertion professionnelle (information ou accompagnement à la recherche d'emploi ou à la formation professionnelle) répondant à des critères « d'utilité publique »
- **En français** pour une grande partie
- **Service conçu de façon spécifique** pour les Français, ou les francophones de l'étranger
- En acceptant de **communiquer** sur son financement, sa cible, les services rendus et ses tarifs et que ces informations soient contrôlables en ligne par les utilisateurs.

Il faudra veiller à définir de façon claire le client final de la structure, demandeur d'emploi ou entreprise qui recrute.

#### Pérenniser l'action des structures d'aide à l'insertion professionnelle

- On a vu que les structures d'aide à l'insertion professionnelle sont nombreuses, diverses, parfois anciennes et pour beaucoup récentes.
- Des subventions ne nous semblent pas une solution pérenne au vu du nombre de structures existantes et du coût administratif que cela entraînerait en termes de suivi et de contrôle.
- A l'heure actuelle, les structures tâtonnent pour élaborer des modèles de fonctionnement pérenne et cela permet à des modèles efficaces d'émerger.
- Parmi les leviers qui favorisent l'efficacité et la pérennité de ces structures, nous avons notamment identifié les suivants :

### *La variété des profils :*



Dans plusieurs structures cohabitent des conjoints expatriés, des binationaux et des jeunes diplômés, chacun apportant ses compétences et ses urgences. L'implication des binationaux ou les Français installés depuis longtemps est pour tous une garantie de pérennité de l'équipe, mais aussi de connaissance du terrain. Les conjoints expatriés apportent des compétences d'excellent niveau et un réseau développé. Les plus jeunes permettent souvent un développement des compétences digitales.

La présence de personnes en difficulté développe la solidarité et l'efficacité du réseau.

### *Disposer d'informations locales*

Les structures ont besoin d'accès aux informations sur le marché (informations sur les modalités de recherche d'emploi, sur le marché du recrutement, listings d'entreprises, CV types...).

### *Se faire prêter des moyens logistiques*

Une grosse part du budget des structures peut être consommé par les locations de locaux, que ce soit pour des événements ponctuels ou pour les réunions régulières.



Celles qui perdurent s'appuient souvent sur des partenaires publics ou privés qui mettent à leur disposition des salles ou autres moyens logistiques. C'est le cas par exemple de l'association PonteVia, hébergée par l'Institut Français, ou de Entreprendre.pt qui organise des événements à l'Ambassade.

### *Etablir un large réseau local*



Pour assurer des formations au moindre coût, les structures ont besoin d'intervenants et d'experts ponctuels bénévoles, d'accès à des contacts dans les entreprises ou dans les administrations locales. Nouer des relations avec les institutions du pays est aussi un pari gagnant, qu'elles soient associatives ou politiques. Par exemple l'association romaine Pontevia a établi un accord avec l'antenne italienne d'Entreprendre (le réseau international) pour créer des services de mentoring utiles pour les membres.

A Hambourg, Nicolas Stallivieri, Conseiller consulaire Allemagne du Nord, a rapporté également une initiative intéressante de collaboration avec le service de l'emploi allemand via un conseiller francophone.

### *Communiquer avec les autres structures dans le monde*

La mise en réseau des structures qui est actuellement très peu développée permettrait la diffusion de bonnes pratiques d'autres structures. On verrait aussi plus facilement émerger les différents modèles économiques viables. Il pourrait y avoir davantage de mutualisation des outils et des connaissances.



### *Les synergies locales*

→ On distinguera les synergies informelles et celles qui seront organisées de façon institutionnelle, en se souvenant que les interactions ne sont efficaces que dans des échanges gagnant-gagnant sur le terrain. On peut imaginer par exemple des échanges : prêt de listing contre actualisation du listing par une prospection systématique d'un segment, production de brochures ou autre aide en communication ou en digital, aide pour l'événementiel, études de marché.

→ Plusieurs experts soulignent que le fait de s'appuyer sur les réseaux personnels de chacun est souvent plus efficace que les partenariats institutionnels, alors même que les personnes concernées sont fréquemment les mêmes.

### *Le cadre institutionnel : les conseils consulaires*

Dans le système que nous proposons, les synergies seraient structurées au niveau local par les conseils consulaires pour l'emploi et la formation permanente. Ces conseils devraient être systématiques et ouverts aux structures privées définies ci-dessus.



Le rôle des conseils serait de valider les informations disponibles sur les structures recensées et de se réunir au moins une fois par an pour favoriser les synergies locales, notamment en mettant en valeur les actions existantes et en lançant des collaborations avec les structures locales (équivalents locaux de Pôle emploi, entreprises...)

### Synergies et concurrence



Les structures seront nécessairement en concurrence entre elles, ce qui est nécessaire pour répondre aux besoins variés des différents publics. Il serait utile de faire la distinction entre structures à vocation commerciale et associations.

### Le rôle des CCI

Elles peuvent

- **Apporter** leur connaissance de tissu économique local et des entreprises
- **Former** les chercheurs d'emploi sur des questions concrètes (CV, entretiens, marché local...)
- **Participer** à des études sur le marché de l'emploi local pour les candidats francophones ou pour les entreprises francophones avec les CCEF (coordonné par les CCEF) qui pourraient être actualisées tous les ans
- **Des prêts de salle** sont envisageables pour des associations selon les villes
- **Des prêts de listings** d'entreprise sont à examiner sur le plan local. Les listings sont en effet parfois gratuits et publics, parfois confidentiels, voire secrets.

### Le rôle des Conseillers du Commerce Extérieur de la France



**Stéphane Boulet**, Coordinateur réseau au CNCCEF et Responsable Afrique & Océan indien, CEI, Sud-Méditerranée Moyen-Orient et **Morgane Richard**, Chargée de Mission au CNCCEF pour l'Amérique du Nord et l'Asie-Pacifique, ont présenté des initiatives existantes et qui pourraient être reproduites ou communiquées : rédaction d'une étude sur "les Français face au marché de l'emploi en Asie du Sud Est" par les CCE et qui gagnerait à être diffusée auprès des chercheurs d'emploi. En Bulgarie, les CCE ont produit une étude sur les entreprises françaises connaissant localement des difficultés de recrutement. Les CCE pourraient toujours être associés aux études sur l'emploi ou les sujets afférents.

En Australie la chambre de commerce a créé une "on-line recruitment platform".

### Relations avec les structures locales d'aide à l'emploi

Ces conseils locaux veilleront à développer les relations avec les structures locales d'aide à l'emploi, en valorisant notamment l'aide fournie par Pôle emploi sur le territoire français aux ressortissants étranger en matière d'emploi et de formation.

Au niveau local, le rôle des conseils consulaires pour l'emploi a été rappelé. Il suffirait qu'ils se réunissent réellement et qu'ils jouent leur rôle de coordination.

Au Portugal, l'association Entreprendre.pt a en charge la Cellule Emploi dans le cadre d'une convention signée avec l'Ambassade de France. A ce titre, elle sert donc d'intermédiaire entre les entreprises qui souhaitent recruter des professionnels francophones et les candidats. Partenaire actif du Conseil consulaire pour l'Emploi et la Formation, l'association peut proposer en fonction des besoins des Ateliers de formation autour du thème de la recherche d'emploi.

Rappelons qu'actuellement ces reconnaissances manquent d'homogénéité et que dans certains pays (Allemagne notamment) des associations reconnues d'utilité publique se sont vues refuser le renouvellement de leur convention avec l'ambassade au motif du désengagement du MEAE de l'accompagnement à l'emploi des Français de l'étranger.

*D'autres acteurs peuvent être impliqués :*

Les écoles de commerces/universités, tant pour leurs alumni, stagiaires ou encore jeunes diplômés, éventuellement dans le cadre de Campus France.

### Les synergies au niveau central

*Une volonté politique*

→ Dans l'élan de ce rapport commandé par l'AFE, il est nécessaire que le sujet de l'accompagnement professionnel de nos compatriotes à l'étranger soit abordé de nouveau sur le plan politique et que les questions rapportées par les experts consultés ici soient discutées par les élus.

→ Il est **urgent** de répondre à la question centrale : « *quelle est la vision de la France en matière d'emploi et de formation professionnelle des Français de l'étranger ?* »

→ La réflexion des élus permettra d'élaborer une décision politique pour créer un cadre clair avec les moyens adaptés, même si tout l'objet de ce rapport est de préconiser un dispositif léger et peu coûteux.

*Une structure centrale*

→ De cette vision politique pourra découler une organisation administrative.

→ Au niveau national, nous proposons une structure fédérative qui anime le partage d'expérience entre les structures locales.

Sur le modèle des anciennes commissions permanentes pour l'emploi et la formation professionnelle, elle comprendrait des représentants :

- Du Ministère des Affaires étrangères
- Du Ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle
- De Pôle emploi
- Des élus des Français de l'étranger
- Des structures privées, associative ou commerciales compétentes sur ces sujets (*UCCIFE, FIAFE, UFE, ADFE, Expat Communication...*)

Son rôle serait

- De définir le fonctionnement des CCPEFP
- D'organiser le recensement des structures existantes et la communication de son résultat via une plate-forme
- De faire émerger et connaître les bonnes pratiques locales.

*Une plate-forme de recensement et d'animation des structures d'insertion professionnelle*

Dans ce cadre, une plate-forme serait mise en place pour :

- Recenser les structures existantes via des relais multiples.
- Contacter les structures et collecter l'information nécessaire (services rendus, tarifs, cible, financement, moyen humains et financiers, réseaux de rattachement, historique)
- Rendre publique cette information avec un système de tri par pays et par service rendu.
- Assurer un système de contrôle de ces informations par les utilisateurs

Si les deux premiers volets ont déjà fait leur preuve par cette enquête qu'il suffirait de renouveler chaque année, les deux seconds sont encore à réaliser.



# Conclusion

Le tarissement des financements publics aura finalement peut-être des répercussions positives sur l'accompagnement professionnel des Français de l'étranger. C'est en effet l'occasion de repenser en profondeur le système existant pour créer un dispositif que l'on souhaite universel, planétaire et aussi solidaire, concurrentiel et transparent ; une synthèse nouvelle des valeurs qui ont construit notre identité française avec celles qui émergent de notre époque globale et connectée.

Ce dispositif devra rester très souple car les modèles économiques qui le sous-tendent (associations, chambres de commerce, entreprises) sont nouveaux, ou fragiles ou en constante réinvention.

La responsabilité des élus de l'Assemblée des Français de l'étranger sera de veiller sur l'intégrité de ses valeurs : permettre à chacun des Français de l'étranger de faire fructifier ses compétences dans le pays où il a choisi de s'installer et de pouvoir vivre de son travail, contribuant à son niveau à développer l'influence de la France.



---

**Rapport remis à l'Assemblée des Français de l'étranger le 13 mars 2018 par Expat Communication**

Alix CARNOT, Directrice Associée : [alix.carnot@expatcommunication.com](mailto:alix.carnot@expatcommunication.com)

Marie-Alix d'HAUSEN, Chef de projet : [marie-alix.dhausen@expatcommunication.com](mailto:marie-alix.dhausen@expatcommunication.com)