

Sondage 2021
des Expatriés francophones en CEE

Introduction

TARGET

Executive Search

Après un an de crise du COVID, les employés ont de moins en moins de possibilités d'échanger entre eux. Presque plus de voyages, presque plus de discussions informelles possibles, relations restreintes et transférées dans le monde digital. Et pourtant le besoin naturel de partager et de s'inspirer d'autres opinions a augmenté durant la crise. Plus celle-ci dure et plus chacun désire comparer sa situation quotidienne avec ses semblables.

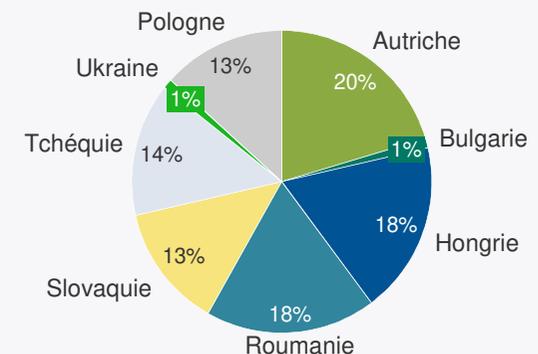
La communauté francophone résidant en Europe Centrale grandit sans cesse. Au niveau des cadres d'entreprise, elle rassemble ceux qui sont affectés par leur employeurs dans un autre pays, et ceux recrutés localement (émigrés). Au quotidien, chacun a sa propre opinion sur les avantages et les inconvénients de son expatriation, face à un environnement professionnel et privé différent de son pays d'origine. Chacun juge ses collègues locaux différemment .

C'est dans cette optique que TARGET Executive Search, un cabinet autrichien de recrutement approche directe (chasse de tête), actif sur la région d'Europe Centrale depuis plus de 27 ans, a souhaité offrir une plateforme d'échanges à la communauté francophone.

400 personnes ont été contactées. 83 ont participé à cette enquête qui portait sur les points clés suivants:

- Le pays actuel de résidence et de travail est-il satisfaisant?
- Comment jugent-ils le monde professionnel qui les entoure par rapport à leur pays d'origine?
- Quels sont les points de divergence?
- Ont-ils le sentiment de bénéficier de l'expatriation, autrement dit: se sentent-ils plus forts que s'ils étaient restés dans leur patrie?

Les participants à cette étude résident en Autriche, Bulgarie, Hongrie, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Tchéquie ou Ukraine.



Les résultats essentiels de l'étude:

TARGET

Executive Search

Evaluation du pays de résidence



87% des participants estiment le pays dans lequel ils vivent et travaillent avantageux pour leur carrière.

Avantages financiers



L'expatriation pour le compte d'une société procure un certain gain financier: pour **72%** un plus allant jusqu'à **+ 30%**, pour **1/5** au delà de **40%**.
Même pour les émigrés la balance est positive.

Comparaison de la force de travail



34% des participants disent que leurs pairs locaux travaillent plus qu'à l'Ouest. En Pologne le taux atteint les **64%**.

La force de l'expatriation



75% des participants se sentent plus forts grâce à leur expatriation. Les émigrés ont souvent une échelle de valeurs influencée par des raisons familiales.

Appréciation par les pairs



85% des participants se sentent positivement acceptés par leurs pairs locaux.

Comparaison des compétences managériales



Pour **65%** des réponses leurs pairs locaux possèdent des compétences managériales supérieures ou égales comparé à l'Ouest. **73%** en Slovaquie. **77%** en Autriche.

Répartition de l'encadrement par sexe



La proportion des cadres féminins est supérieure ou égale à celle de l'Ouest pour **60%** des réponses. **80%** en Roumanie. Ceci étant, cette proportion est inférieure en Hongrie pour **60%**, en Slovaquie pour **54%**.

Cadres féminins

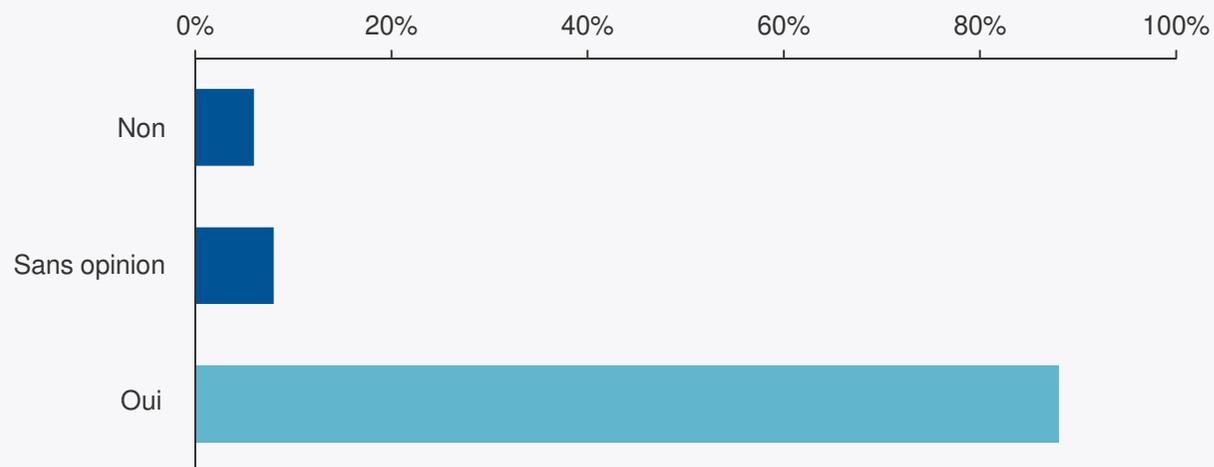


Les femmes cadres sont meilleures que les hommes pour **30%** des réponses. **45%** in Pologne. **53%** en Roumanie.

Les expatriés confirment que leur pays de résidence et de travail est avantageux pour leur carrière



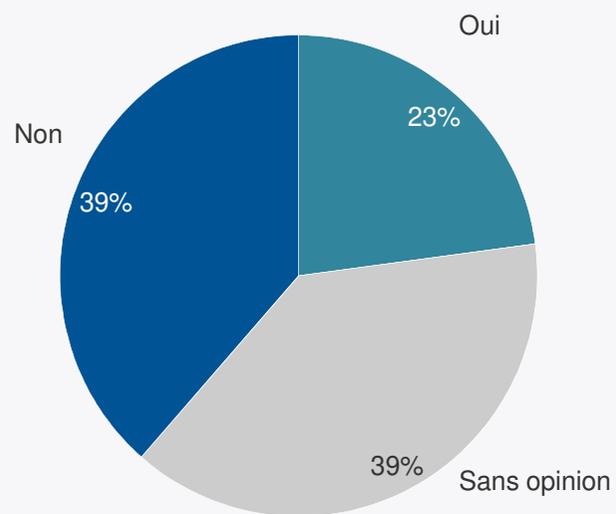
Q1: Le pays dans lequel vous résidez et travaillez, est-il bon pour votre carrière ?



La préférence d'un autre pays dépend largement de l'infrastructure de l'employeur. Un intérêt majeur pour des pays occidentaux est évident.



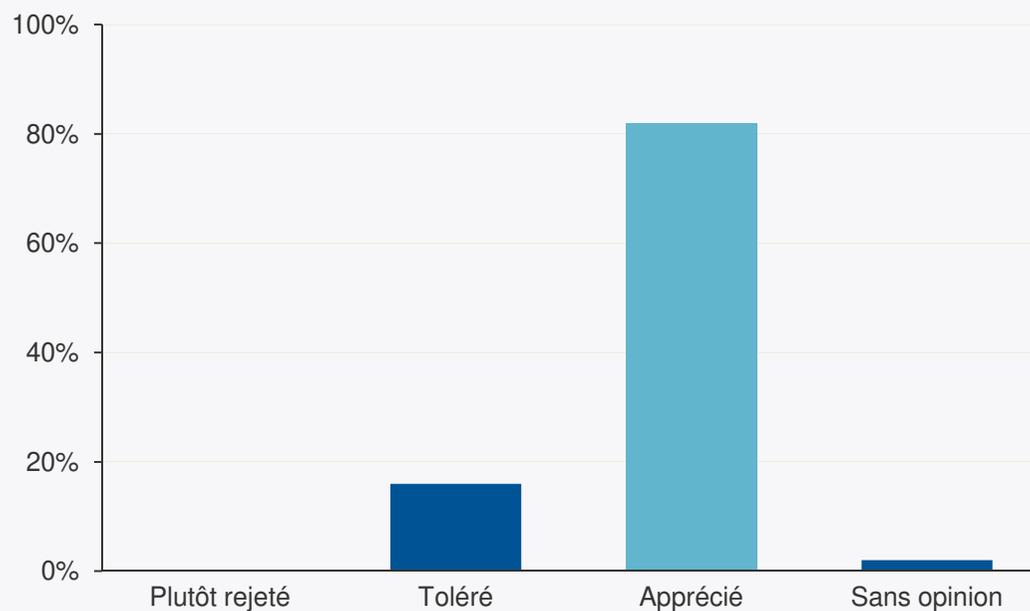
Q2: Pensez-vous qu'un autre pays serait préférable comme lieu de résidence et de travail ?



Le niveau d'acceptation par les pairs locaux est haut, avec une forte majorité des expatriés se sentant appréciés



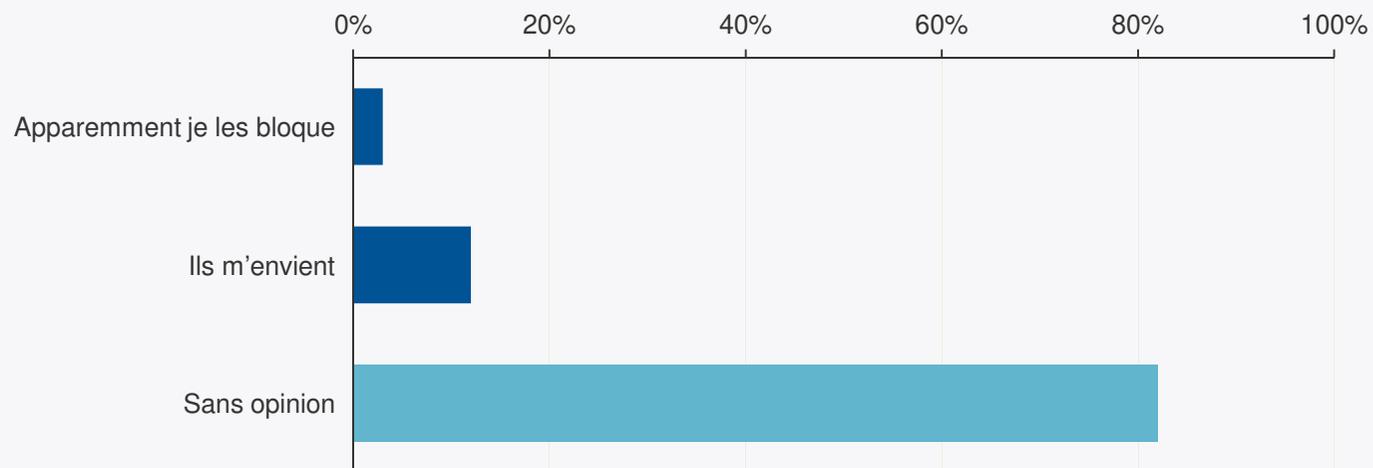
Q3: Avez-vous, en tant qu'expatrié, le sentiment d'être accepté par vos pairs locaux ?



L'envie parmi les collègues est ressentie par moins de 20% des participants, tandis que la majorité ne perçoit pas de sentiments négatifs



Q4: Avez-vous le sentiment qu'autours de vous, vos collègues vous envient ou qu'ils estiment que vous leur bloquez leur propre carrière par votre présence ?

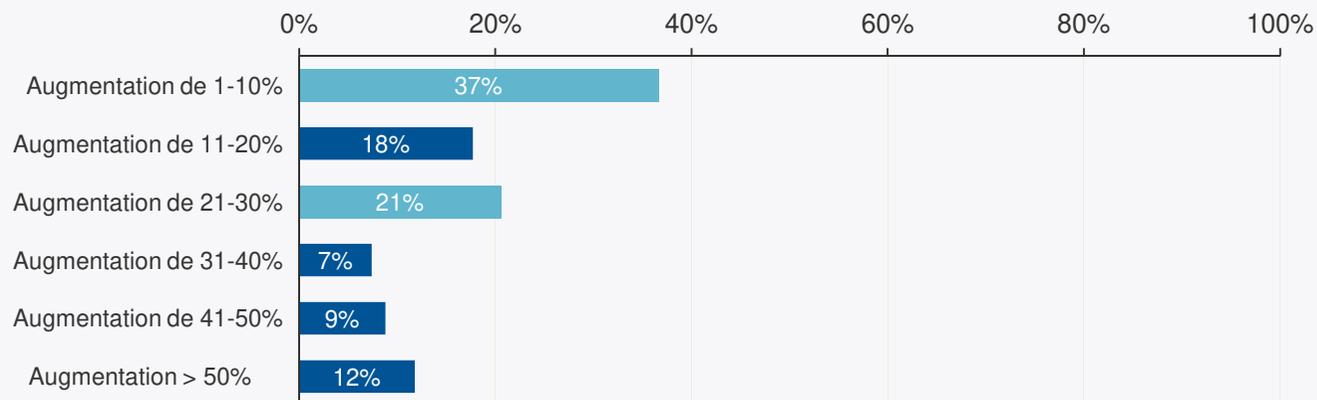


L'expatriation procure un avantage financier pour tous les participants; l'importance de celui-ci varie; pour 1/5 il dépasse les 40%



Q5: Votre situation d'expatrié vous procure un avantage financier par rapport à votre pays d'origine. Quel pourcentage représente cet avantage ?

Ceci reflète à la fois la situation des expatriés comme celle des recrutés locaux.



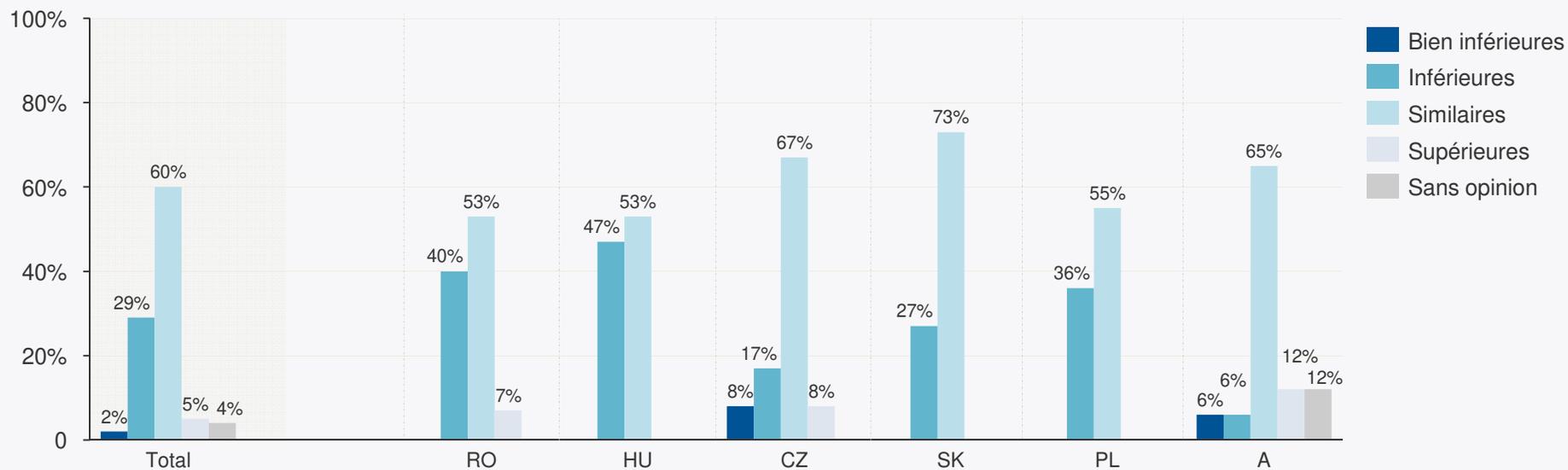
Commentaire: La dominance des recrutés localement (60% des participants à cette étude) explique la forte proportion des gens donnant une augmentation de 1-10%.

65% des participants jugent les compétences managériales de leurs pairs locaux supérieures ou égales à celles de l'Ouest



Q6: Considérez-vous que vos pairs locaux possèdent les mêmes qualités managériales qu'en Europe de l'Ouest ?

Pas de différence perceptible entre les expatriés et les recrutés localement.

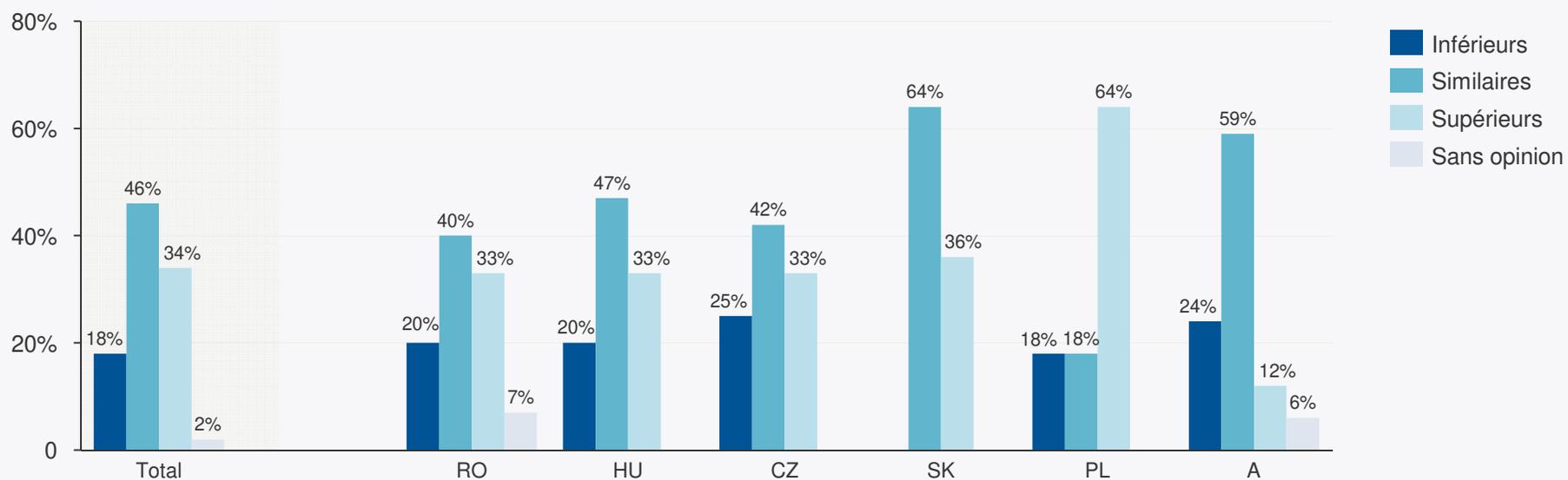


34% des participants trouvent leurs pairs locaux plus assidus qu'à l'Ouest

TARGET

Executive Search

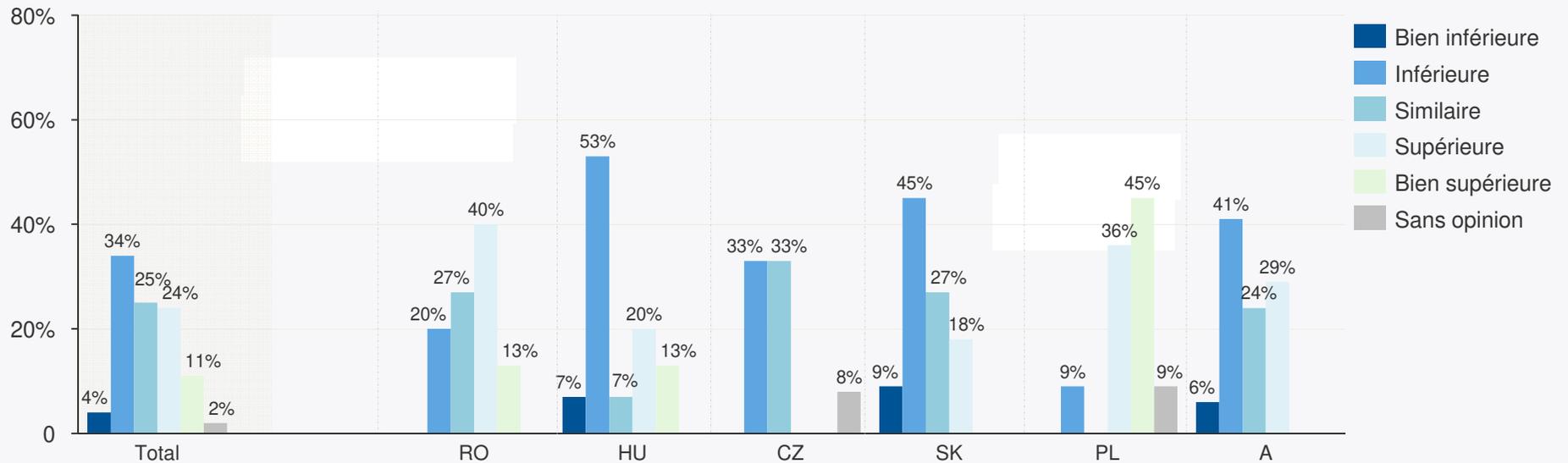
Q7: Jugez-vous vos collègues locaux comme des travailleurs assidus ?



La proportion des cadres féminins est pour 60% des réponses supérieure ou égale à celle de l'Europe de l'Ouest



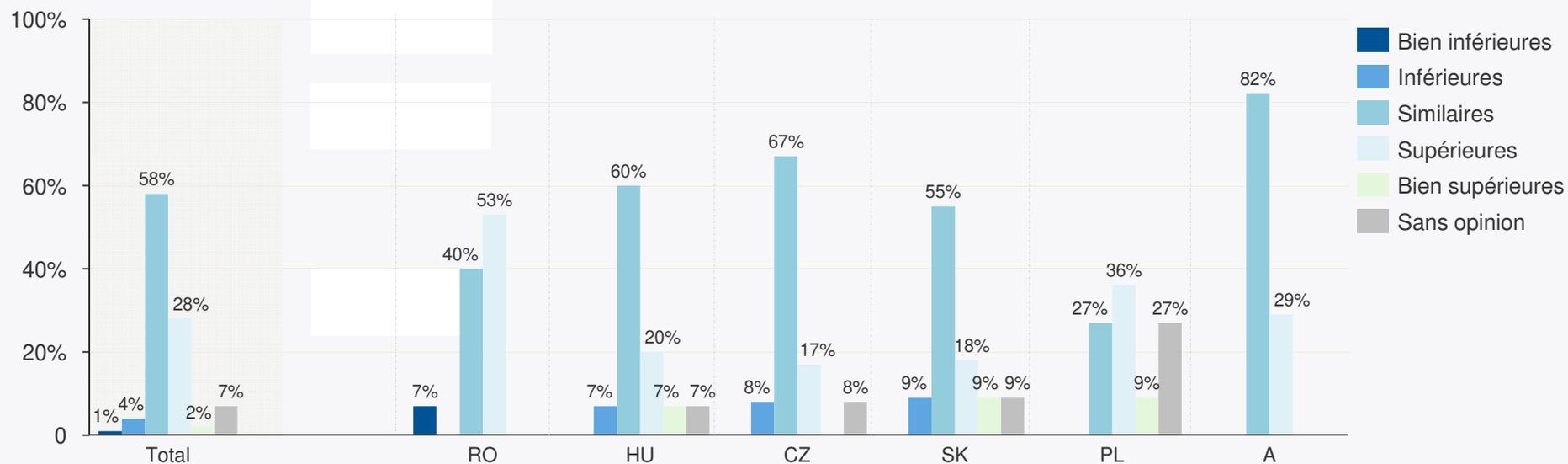
Q8: Comment jugez-vous la proportion locale de cadres dirigeants féminins par rapport à votre pays d'origine ?



Les cadres féminins sont qualifiés par 30% des participants comme meilleurs que les hommes



Q9: Par rapport aux managers masculins, comment considérez-vous les qualités managériales des managers féminins locaux ?

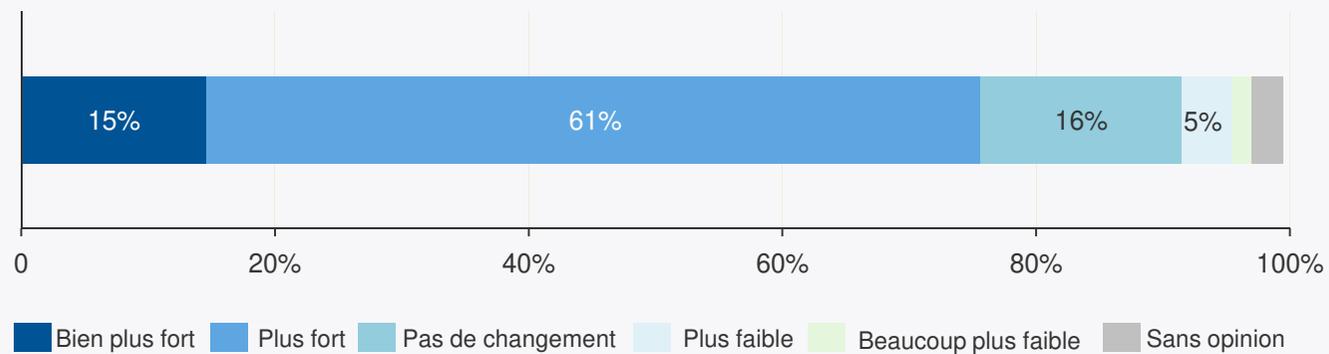


L'expatriation rend plus fort 75% des participants. Les émigrés ont souvent une échelle de valeurs influencée par des raisons familiales



Q10: Considérez-vous globalement que votre expatriation actuelle vous rend plus fort pour l'avenir?

La majorité des personnes considérant que leur expatriation ne change rien, voire qu'elle les rend plus faible, est recrutée localement.



Quelques commentaires...

TARGET

Executive Search

A propos des compétences managériales des pairs locaux:

« Plus le marché du travail est saturé, moins les gens font des efforts. il existe toujours cette curiosité des managers de l'Est mais qui a du mal à se concrétiser en leadership par manque de volonté et d'assiduité. » (CZ)

A propos de l'expatriation (assignment):

« Avec le Covid / développement du télétravail , je ne pense pas que le système d'expats soit encore un modèle à l'avenir. Les entreprises sont très globalisées , les personnes communiquent entre elles , les compétences sont là, la barrière de la langue et de la « culture d'entreprise » sont de moins en moins un problème. » (A)

« On ne peut pas vraiment parler d'expatriation lorsqu'on bouge en Europe. » (CZ)

« Dans mon groupe, il n'y pas d'avantage financier en mobilité interne Europe. » (A)

A propos des raisons pour l'émigration:

« Mon pays d'accueil m'a offert des opportunités de travail auxquelles je n'aurai jamais pu songer en France. Ayant des connaissances en recrutement dans d'autres pays ainsi qu'avec mon expérience personnelle je peux définitivement témoigner que la France est un pays élitiste et vieux jeu en terme de sélection, qui focalise sur les diplômés et les grandes écoles plutôt que sur l'expérience et les capacités. (les américains vont par exemple partir du principe que tout le monde peut apprendre, ce qui va de soi). Quand j'ai été diplômée et que je me rendais à des forums de recherche d'emploi, les entrepreneurs me riaient au nez quand je disais venir de l'université et non pas d'une grande école de commerce (à formation égale). C'est ce qui m'a poussée à travailler à l'étranger. » (HU)

Avantage de la vie à l'étranger, même en recruté local:

« En plus de l'attractivité du coût de la vie et de la croissance continue du PIB garantissant une activité professionnelle enrichissante, un autre atout réside dans la moindre pression fiscale, tant sur les particuliers que sur les entreprises. » (SK)

TARGET

Executive Search

TARGET Executive Search est un cabinet autrichien de recrutement par approche directe. Depuis 1994 nous répondons aux besoins de sociétés internationales de secteurs variés. Nous pourvoyons des positions managériales au niveau top ou intermédiaire, jusqu'aux spécialistes.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter:

Gilles Huart

Group Regional Consultant CEE

gilles.huart@targetexecutivesearch.com

+43 676 927 66 44

