

# Helma International Newsletter – Avril 2014



## Edito

### Crise et Mobilité Internationale

L'Europe connaît une crise forte depuis maintenant plus de 3 ans et les signes de reprise se font toujours attendre.

Y a-t-il une incidence de ces crises sur la mobilité internationale des entreprises?

La recherche d'économies est devenue une constante depuis plusieurs années qui prend différentes formes :

- diminution de la valeur des packages avec la réduction des avantages (suppression ou baisse des primes de mobilité, diminution des budgets logements, dégressivité des avantages dans la durée,...),
- pression sur les prix auprès des fournisseurs (déménagement, prestation en fiscalité, relocation ...)

Peu présent il y a quelques années, le département des Achats est beaucoup plus impliqué dans les appels d'offres et partie prenante dans la négociation avec les fournisseurs.

Poursuivant cette logique, certaines entreprises vont jusqu'à réduire le nombre d'expatriés dans certains secteurs comme la banque. Mais selon des études récentes (Brookfield -2013 survey report) 52% des entreprises ont continué à augmenter le nombre de mobilités internationales en 2013 contre seulement 13% qui comptent les réduire.

Car quoi de mieux que se développer à l'international pour trouver de la croissance et son salut pour les années futures.

Les pays ne sont pas touchés de la même façon par ces évolutions. La France qui est très attractive auprès des étudiants (Paris est la destination préférée au Monde selon le classement international des universités du bureau d'études britanniques QS) souffre d'une désaffection spectaculaire des investissements étrangers (-77% des IDE-Investissements Directs Etrangers), en particulier de grands groupes américains probablement apeurés par les annonces de fiscalité record.

La crise en Europe n'est pas ressentie de la même façon dans le monde. Les pays d'Asie continuent d'afficher des taux de croissance enviables (8% pour la Chine, 5% pour la Malaisie) et toujours en demande de profils à qualification élevée. Ils continuent d'attirer de nombreux expatriés.

La mobilité internationale est donc un levier qui alimente la croissance des pays en développement et donne des opportunités de carrière pour les personnes qualifiées des pays européens en crise. Voyons plutôt le verre à moitié plein que le verre à moitié vide.

Ghislain De Rengervé, Président & Fondateur d'HELMA International

### Vos Contacts :

#### HELMA France

21 Boulevard Poissonnière  
75002 Paris  
Tel. + 33 (0) 1.80.49.18.00  
Fax. + 33 (0) 1.80.49.18.01  
[contact@helma-international.com](mailto:contact@helma-international.com)  
[www.helma-international.com](http://www.helma-international.com)

#### HELMA Malaisie

Level 16, Menara Park  
Jalan Yap Kwan Seng  
50450 Kuala Lumpur - MALAYSIA  
French mobile: +33 (0)678 93 44 58  
Malaysian mobile: +601 78 29 08 56

#### HELMA Solutions India Pvt. Ltd.

No. 504, 5th Floor  
Prestige Meridian -1  
29, MG Road, Bangalore 560 001 - INDIA  
Tel / Fax+ 91 (0) 80 40 95 90 70 / 71  
[contactindia@helma-international.com](mailto:contactindia@helma-international.com)

#### HELMA Relocation France

15 rue Croix Castel  
78800 MAISONS LAFFITTE  
Tél : 01 71 51 00 04  
Fax : 01 39 12 70 30  
[contact@helma-international.com](mailto:contact@helma-international.com)  
[www.helma-international.com](http://www.helma-international.com)

#### HELMA Allemagne

Im Grossacker 8  
79252 Stegen - GERMANY  
Tel. + 49 (0) 7661 6298 744  
Fax. + 49 (0) 7655 6298 738  
[cboesenius@helma-international.com](mailto:cboesenius@helma-international.com)

#### HELMA Chine

Rm 3012 , 16 Henan Rd (South)  
Shanghai - CHINA  
Tel. + 86 (0) 21 63 55 30 22  
Fax. + 86 (0) 21 63 55 30 66  
[lyang@helma-international.com](mailto:lyang@helma-international.com)

## Sommaire

**P1 : Edito**  
**Crise et Mobilité**  
**Internationale**

**P2 : Paroles d'experts**  
**Gestion externalisée de la**  
**mobilité internationale :**  
**GEC, Hub, CSP, ...**  
**Comment s'y retrouver ?**

**P3 : Témoignage**  
**In Vivo – Société**  
**d'ingénierie agroalimentaire**  
**décrit son expérience avec**  
**HELMA International**

**P3 : A savoir...**

**P4 : Les rendez-vous de la**  
**mobilité internationale**

**P5 : Portrait**  
**Blandine VALLA**  
**Responsable d'Equipe**  
**HELMA Relocation France**

## Parole d'experts

### Gestion externalisée de la mobilité internationale : GEC, Hub, CSP, ... Comment s'y retrouver ?

Vos expatriés n'ont plus, pour la majorité d'entre eux, la nationalité de votre maison mère ? Ce sont désormais pour l'essentiel des *TCN*\* – ces fameux salariés originaires et à destination d'entités autres que le siège du Groupe ? La mobilité internationale au sein de votre Groupe se veut de plus en plus régionale (au sens de méta-région : par ex. Amérique Latine, Asie- Pacifique,...) et concerne des talents en rotation au sein de celle-ci ?

Alors peut-être avez-vous entendu parler de *Centres de Services Partagés (CSP)*, de *Global Employment Company (GEC)* ou de *Hub* ? L'ensemble de ces termes désigne une externalisation plus ou moins poussée de la gestion de vos expatriés, mais recouvre des réalités et montages très diverses, parfois complexes. Pour laquelle de ces structures opter ?

Vous connaissez déjà la stratégie qui consiste à faire gérer par un prestataire externe tout ou partie des aspects administratifs et les packages de vos expatriés : cas des sociétés prestataires telles que Helma International. Un cran d'externalisation supplémentaire consiste à créer un *CSP*, composé de salariés de votre Groupe, situé de préférence dans un pays où les coûts salariaux sont avantageux (par ex : en Roumanie), le *CSP* ayant pour mission de gérer tout ou partie des aspects administratifs, quelle que soit la nationalité du contrat en pays d'origine et le pays de destination. Un troisième cran d'externalisation consiste à créer une filiale dédiée à la gestion des expatriés, dont les opérations sont déléguées ou non à un prestataire spécialiste de la gestion externalisée de la mobilité internationale, assurant une mission équivalente à celle d'un *CSP*, la (re) domiciliation du contrat de travail en un point central en plus. C'est cette domiciliation du contrat de travail qui fait la spécificité des *Global Employment Companies (GEC)* ou encore *hub*, notamment localisés en Suisse ou à Singapour.

Plusieurs avantages à ces solutions, souvent cumulés :

#### Professionnalisation de la gestion des populations expatriées :

Vos dossiers sont traités par des professionnels de la mobilité internationale, dont le volume des effectifs est souple pour s'adapter aux volumes traités (à la hausse ou la baisse) – afin de compenser un manque de ressources ou de compétences ad hoc en interne ;

#### Optimisation des coûts et du pilotage de la mobilité internationale :

Dans le cas d'un *CSP* implanté dans un pays où les coûts salariaux, les impôts et des charges sont moindres (par ex. en Roumanie), ou lorsque l'ensemble des contrats de vos expatriés est domicilié dans un seul et même pays (par ex. en Suisse ou à Singapour, où la législation est avantageuse) en vue d'un détachement ou d'une expatriation partout dans le monde (*GEC* ou *Hub*), le coût de la l'expatriation est amené à baisser. Ceci sous le double effet de la baisse des charges et impôts et des gains d'échelle que l'on peut attendre d'une gestion centralisée de l'ensemble des transferts internationaux. En outre, la centralisation combinée des compétences et informations relatives à ces populations permet aux groupes internationaux de faire des choix avisés en termes financiers, logistiques, etc.

#### Rétention des talents :

En optant pour la création de plusieurs *hubs*, organisés par ex. par région (au sens de méta région, cf plus haut), un groupe international pourra gérer/ retenir ses talents au plus près de la réalité du terrain et du business.

Si ces solutions peuvent apparaître comme la réponse à toutes vos questions, il ne faut pas cependant pas sous estimer les difficultés et éventuels risques y afférant (problèmes de refacturation entre filiales, de contentieux en lien avec la (re)domiciliation du contrat de travail, d'établissement stable...)

Aussi le choix de telle ou telle configuration de gestion externalisée doit- elle être savamment planifiée avec l'ensembles des acteurs concernés dans l'entreprise (RH, fiscalistes, comptables, juristes,...)

\* *TCN* : *Third Country Nationals* ; par exemple, un salarié de la filiale allemande d'un groupe français, expatrié au Brésil

## Témoignages

### IN VIVO – Société d'ingénierie agroalimentaire décrit son expérience avec HELMA International

« Notre partenaire en Mobilité, HELMA International, nous accompagne depuis maintenant 3 ans et nous apporte des réponses très pragmatiques à toutes nos questions relatives à notre population en mobilité internationale. Leur expertise dans la gestion administrative des transferts, le calcul de package individuel ainsi que les prestations de conseil (fiscalité, droit du travail, etc...) sont autant d'atouts qui justifient notre décision d'externaliser la gestion de la mobilité auprès d'HELMA International. La pluridisciplinarité des équipes et notre interlocutrice unique représentent un avantage qui les différencie de ses concurrents sur le marché. »

#### A savoir

1) Le 17 Février le président François Hollande a invité plusieurs investisseurs et les entreprises étrangères déjà installés en France au Palais de l'Élysée. Il a présenté à cette occasion plusieurs mesures destinées à augmenter l'attractivité de la France pour les investissements directs à l'étranger.

Parmi les mesures mises en place, les plus importantes sont :

- **Lancement d'un nouveau visa d'affaires** pour les investisseurs, les partenaires financiers et développeurs d'entreprises de pays émergents. Ce visa aurait une validité de 5 ans et il devrait être possible de pouvoir l'obtenir dans les 48 heures.

- **Permis de séjour spécifique pour les chercheurs et les étudiants** : ils devraient bénéficier d'un nouveau permis de séjour dont la période de validité serait égale à la durée de leur cursus dans l'enseignement supérieur. Ainsi, au lieu de demander une nouvelle carte de séjour chaque année, les étudiants et les scientifiques auraient une carte de séjour dont la durée de validité correspondrait à la durée de leur cycle d'étude.

- Un **guichet unique pour les entrepreneurs** et une assistance pour les formalités administratives.

- **Fusion entre l'Agence Française des Investissements Internationaux (AFII) et UBI-France** (organisme chargé de développer les exportations françaises)

- **Lancement d'un permis de résidence Talent** valable pour quatre années : ce passeport permettrait d'attirer les créateurs d'entreprises, les jeunes professionnels en France. Cependant, il n'est pas encore certain comment cet outil de l'immigration professionnelle viendrait compléter le kit d'outils de l'immigration existante.

2) La Circulaire datée du 3 Janvier 2014 simplifie également l'obtention de la carte de séjour pour les étrangers.

- A l'avenir, les candidats au permis de résidence recevront un permis de résidence temporaire, appelé récépissé, pour une validité de 6 mois. Cela éviterait aux étrangers de se présenter trop souvent à l'administration alors que leur demande est en cours de traitement.

## Les rendez-vous de la mobilité internationale



**19 Juin:** Petit déjeuner

**26 Juin:** 7<sup>ème</sup> rencontre de la Mobilité Internationale

**26 Octobre :** Date anniversaire création d'HELMA International

- **19 Juin :** Petit déjeuner d'HELMA International – Présentation des résultats du Benchmark des performances annuelles en Mobilité Internationale
- **26 Juin:** 7<sup>ème</sup> Rencontres de la Mobilité Internationale, organisées par Humanis International – Pré-Catelan, Paris.
- **26 Octobre:** Date anniversaire création d'HELMA International (10 ans)

## Un portrait



### **Blandine VALLA**

**Responsable d'Equipe HELMA Relocation France**

Diplômée de l'EDHEC Business School, Blandine a commencé sa carrière professionnelle en tant qu'acheteuse et consultante en évènements.

Avant de rejoindre le métier de la Relocation, elle passe 15 ans en tant qu'expatriée en Italie (Milan), à New York et à Chicago.

Depuis 10 ans dans le métier de la Relocation, Blandine y a occupé les postes de Gestionnaire de Comptes, de Responsable Commercial et de Responsable de Bureau. Elle a rejoint la société en décembre 2010 en tant que Directrice des Opérations. Elle gère alors les équipes en charge de délivrer les services de Relocation en France, initie et met en place les procédures et gère les prestataires de services externes.

Suite à l'acquisition de Brookfield France par Helma International en juillet 2013, Blandine prend la responsabilité d'un des Pôles Relocation France. Elle gère les responsables de compte (GAM) qui assistent les salariés pour leur recherche de logement, la recherche d'école, leur déménagement, leur installation et leur départ au moment de leur nouvelle mutation professionnelle. Blandine soutient les GAM dans leurs relations avec les responsables de la Mobilité internationale de nos clients. Elle s'assure aussi qu'elles aient les bons outils et la formation nécessaire pour procurer à nos clients (salariés et société), la meilleure qualité de service en respectant la politique de Mobilité Internationale de chaque société.

Elle est le garant du respect de notre contrat avec nos sociétés clientes. A l'écoute de leurs besoins, elle peut, en collaboration avec le département commercial, leur proposer de nouveaux services.