

Helma International Newsletter – Juillet 2015

Edito



Le lancement de [Smart Expatriation](#) au mois d'avril est une grande fierté car elle est le fruit d'une expérience de plus de 10 ans et d'un travail d'étude et de recherche partagé entre collaborateurs et partenaires.

En un mois, plus de 3000 simulations sur le site ont été réalisées avec une prédominance d'utilisateurs français. Il n'est donc pas étonnant que la ville d'origine la plus sélectionnée soit Paris. Les pays de destination les plus demandés sont les Etats-Unis, le Royaume-Uni, la Chine et les Emirats Arabes Unis.

Les chiffres devront bientôt évoluer avec de plus en plus d'utilisateurs venant de tous pays. Nous avons la possibilité d'ores et déjà de comparer les coûts que représentent par exemple un expatrié partant de Paris vers les autres grandes destinations. La surprise est de taille car les études traditionnelles se focalisent uniquement sur les différences de coût de la vie (hors logement) entre les villes. En réalité, les plus grands écarts de coûts proviennent du logement et des prélèvements sociaux et fiscaux. Ainsi pour un célibataire, il est moins cher pour une entreprise d'envoyer un expatrié à Dubaï que de l'avoir comme salarié à Paris car il n'y a ni impôt ni prélèvements sociaux. En revanche, expatrier une famille de Paris à New-York est 3 fois plus coûteux que de la laisser en France, essentiellement en raison de la différence du prix du logement et son impact sur le coût fiscal. Les données que nous avons collectées sont colossales et vont nous permettre de mesurer la compétitivité prix de chaque ville. A l'heure où il est crucial pour une entreprise de maîtriser ses coûts et d'arbitrer entre les lieux de résidence de ses salariés, Smart Expatriation apporte une grande plus-value. Quant au candidat à la mobilité internationale, il aura de plus en plus d'informations à sa disposition pour faire ses choix. Retrouvez les résultats complets de notre étude sur le coût employeur dans la parole d'expert de ce trimestre.

Ghislain de Rengervé, Président & Fondateur

Sommaire

P1 : Edito

P2 : Paroles d'experts

**P3 Témoignage Client
Robert Bosch**

P3 : A savoir...

**P4 : Les rendez-vous de la
Mobilité Internationale**

**P5 : Portrait
Priyamvada Majumdar
Manager Qualité/Formation
& Partenaires Monde**

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
www.helma-international.com

HELMA Malaisie

Level 16, Menara Park
Jalan Yap Kwan Seng
50450 Kuala Lumpur - MALAYSIA
French mobile: +33 (0)6 76 93 44 58

HELMA Solutions India Pvt. Ltd.

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

HELMA Relocation France

15 rue Croix Castel
78600 MAISONS LAFFITTE
Tél : 01 71 51 00 04
Fax : 01 39 12 70 30
contact@helma-international.com
www.helma-international.com

HELMA Allemagne

Im Grossacker 8
79252 Stegen - GERMANY
Tel. + 49 (0) 7661 6298 744
Fax. + 49 (0) 7555 6298 738
cbosenius@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

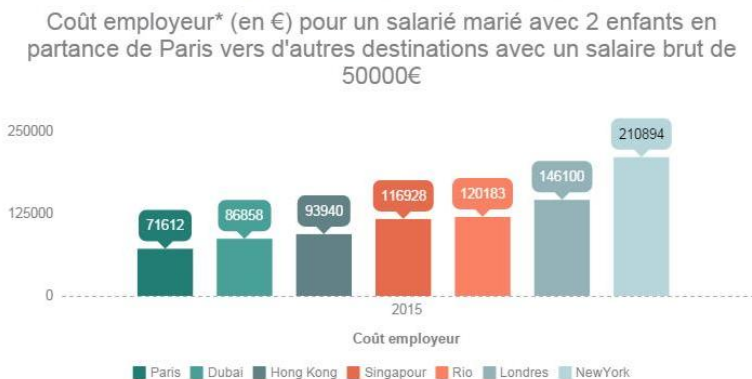
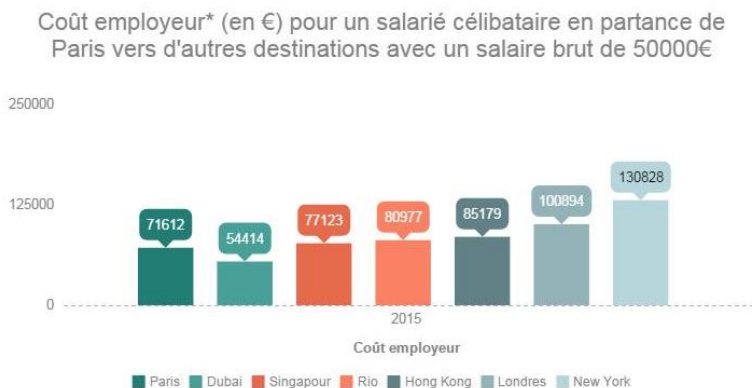
Parole d'experts

Il est souvent pertinent pour une entreprise de comparer le coût complet entre différentes villes en cas de mobilité d'un collaborateur. Est-il plus intéressant financièrement d'envoyer un manager dans une ville plutôt qu'une autre, en particulier lorsqu'il doit travailler sur l'ensemble d'une zone géographique? C'est aussi un calcul important de comparer le coût d'une personne entre son pays d'origine et le pays d'accueil.

Ainsi envoyer un collaborateur célibataire de Paris à Dubaï revient moins cher que de le laisser en affectation à Paris. Il devra malgré tout compter des dépenses supplémentaires s'il veut se couvrir en santé et préparer sa retraite.

A l'extrême opposé, envoyer une famille de Paris à New-York se révèle particulièrement ruineux car le coût pour l'entreprise sera trois fois plus élevé. La note devrait en plus s'alourdir si on ajoute les frais de scolarité en école internationale. Dans notre étude, les 3 éléments qui font varier le coût pour l'employeur sont le montant des charges sociales obligatoire et l'impôt sur le revenu, le coût du logement, et le coût de la vie.

On s'aperçoit que le coût du logement a un très fort impact dans le coût complet, le logement représentant à lui seul entre 29% et 56% du coût total. Etant le plus souvent considéré comme un avantage en nature, le logement va alourdir en plus la ponction fiscale dans les pays avec une imposition élevée (USA, UK, Brésil). C'est dans les villes Etat (Singapour, Dubaï, Hong-Kong) qu'en valeur relative le coût du logement est le plus élevé avoisinant pour un couple marié avec 2 enfants les 50% du coût total. Ces villes sont très attractives pour leurs impositions très douces (de 0 à Dubaï et jusque 10% pour un couple à Hong-Kong). L'impact du différentiel de coût de vie pour les villes étudiées est relativement modeste au regard du coût complet puisqu'il représente en moyenne 5% pour un célibataire ou une famille. Dans une vision d'optimisation des coûts, comprendre quel sont les postes de dépense les plus lourds est un préalable indispensable pour mener un programme de réduction des coûts efficace. Négocier le loyer et réviser à la baisse le standard du logement auront par exemple un effet beaucoup plus significatif en termes de coûts que chercher à réduire un indice de coût de vie.



* Prise en compte du différentiel du coût de la vie (Expatriation Index Smart Expatriation), du coût du logement, des charges sociales et impôts sur le revenu obligatoires. Les frais de scolarité ne sont pas intégrés.

Données extraites du site [Smart Expatriation](http://SmartExpatriation.com)

Témoignage Client

Le siège de Robert Bosch en France décrit son partenariat avec HELMA International

HELMA International nous accompagne depuis Avril 2007 pour la relocation de nos collaborateurs en Mobilité Internationale long terme et court terme principalement en région parisienne.

Nous apprécions l'avantage d'avoir d'un côté une interlocutrice unique pour la gestion des dossiers qui permet une grande réactivité, et de l'autre sa responsable en support pour des dossiers plus complexes et les demandes spécifiques. Les équipes sur le terrain lors des visites de logement sont quant à elles à l'écoute des collaborateurs. Leur expertise apporte à tous pleine satisfaction.

Le choix d'HELMA International n'est pas le fruit du hasard et nous ne le regrettons pas.

A savoir

Evolutions du Mobili-Pass

Nous voulions vous présenter une évolution du MOBILI PASS qui peut vous permettre de réaliser des économies quel que soit le niveau de salaires de vos expatriés.

Une nouvelle directive de l'UESL aux collecteurs est en application depuis le **11 mai 2015**.

Voici les principaux points qui peuvent vous impacter en tant que chargé de mobilité:

- La distance minimale à respecter, 70KM, peut être remplacée par un « temps de transport » qui doit être supérieur à 1h15 minutes.
- L'accord préalable tient lieu maintenant d'accord définitif pour les collecteurs. La procédure ne change pas : vous devez le demander systématiquement.
- Dans l'enveloppe budgétaire allouée annuellement à chaque collecteur, 70% des montants accordés doivent respecter les plafonds PLI (dont 30% pour les jeunes de moins de 30 ans), mais désormais **30% peuvent être distribués sans limitation de revenus**.

Cela revient à dire que désormais, nous pouvons demander un accord préalable pour tout dossier MOBILI-PASS qui dépasse, de peu comme de beaucoup, les plafonds. Selon la directive, en cas de refus, le collecteur devra s'en justifier.

Si vous souhaitez avoir de plus amples informations, n'hésitez pas à nous contacter. Nous sommes disponibles pour vous informer sur les détails de la prestation de service de recherche de logement dans le cadre de cette subvention MOBILI PASS.

Fin des visas de court séjour pour les Emirats Arabes Unis

Un accord signé le 6 mai 2015 entre la présidence de l'Union européenne, la Commission européenne et les Émirats arabes unis prévoit que les citoyens des Émirats arabes unis, et en réciprocité les citoyens européens, ne sont plus tenus de détenir un visa pour leurs courts séjours (maximum de 90 jours sur une période de 180 jours), quel qu'en soit le motif, à l'exception de l'exercice d'une activité rémunérée. Cet accord, qui s'applique aux États parties à l'accord de Schengen (excluant de fait le Royaume-Uni et l'Irlande), doit encore être soumis au vote du Parlement européen. Toutefois, selon le communiqué de presse du Conseil, il est applicable « à titre provisoire » dès sa signature, donc depuis le 6 mai 2015.

(Source: Extrait des Editions Législatives)

Les rendez-vous de la mobilité internationale



25 septembre: Petit déjeuner HELMA

8 – 9 octobre: Worldwide ERC

4 décembre: Petit déjeuner HELMA

Janvier 2016: 24H Chrono de l'International

- **25 septembre:** Petit déjeuner HELMA International – Thème à définir.
- **8 - 9 Octobre:** HELMA International participera au « Global Workforce Symposium 2015 » à Boston, organisé par Worldwide ERC – The Workforce Mobility Association.
- **4 décembre:** Petit déjeuner HELMA International – Thème à définir.
- **Janvier 2016:** Les 24H Chrono de l'International organisées par Mondissimo avec l'intervention de Smart Expatriation - www.smart-expatriation.com. Le concept est de traiter 24 villes du monde en 24h et en direct. La diffusion du direct sera assurée via TV5MONDE.

Un portrait



Priyamvada Majumdar
Manager Qualité/Formation & Partenaires Monde

Ayant grandi à Pondichéry, elle acquiert une première expérience en tant que coordinatrice culturelle à l'Alliance Française basée à Bangalore. Cette expérience lui a permis d'appréhender différents aspects de la relation Franco-indienne. Par la suite, elle devient Manager Grands Comptes au sein de Mayflower Language Services, où elle travaille étroitement avec des clients internationaux pour entreprendre des études de marché, réaliser des contrôles de Qualité sur des projets de traduction par exemple.

Priyamvada rejoint HELMA India en 2009 en tant que Manager de Développement d'Affaires. Par la suite, elle obtient en 2011 le poste de Manager du département des Partenariats. Elle développe alors un grand réseau de partenaires à travers le monde et renforce ainsi l'image d'HELMA International dans le secteur de la Mobilité Internationale. A partir d'octobre 2013 elle réussit à créer le département coordination des déménagements pour HELMA International.

Alliant ses compétences de gestionnaire et sa passion pour l'interculturel, Priyamvada est aujourd'hui à la tête de deux départements dans les bureaux Helma India: le département des Partenariats & le département Qualité. En tant que Manager du département des Partenariats, ses responsabilités incluent : la sélection des prestataires, la négociation et la rédaction des contrats avec les prestataires ainsi que le contrôle de la Qualité selon les normes ISO 9001 et EuRA. En parallèle, elle s'assure que l'ensemble des GAMS (Global Assignment Manager), prestataires et autres parties prenantes bénéficient des bonnes compétences et réflexes pour assurer la fluidité des opérations et répondre ainsi rigoureusement aux besoins des clients. Enfin, elle coopère aussi de façon étroite avec l'ensemble des bureaux HELMA International dans le monde pour, par exemple, répondre à des Appels d'Offres. Attirée aussi par la gestion des Ressources Humaines, elle suit actuellement une formation dans ce domaine aux côtés de XLRI, premier institut de formation des Ressources Humaines en Inde.