

Expatrié : pour que votre conjoint s'épanouisse (quand même)...

Décembre 2003

Une des principales causes d'échec d'une mission internationale est l'hostilité du nouvel environnement vis à vis de la famille de l'expatrié. En effet, quand ses proches ne s'épanouissent pas, un expatrié peut demander un retour au pays précoce. De plus, si sa demande est refusée, il peut démissionner. Le retour au pays se fait alors dans des conditions maussades : à l'échec de l'expatriation s'ajoute la nécessité de retrouver un emploi pour les partenaires. Si l'expatrié s'efforce, au contraire, de terminer sa mission internationale, il maintient des tensions dans son couple qui peuvent aboutir à une séparation. Aux souffrances psychologiques peuvent s'ajouter, pour les deux ex-partenaires, déprime, voire dépression, et, finalement, rapatriation précoce. De tels échecs coûtent cher, notamment en termes de temps perdu et d'efforts consentis en vain par toute la famille. Pour éviter un tel gâchis, il n'y a pas beaucoup d'alternatives : le couple doit, en collaboration avec le DRH de l'expatrié, mettre en place des solutions pour que le conjoint s'épanouisse à l'étranger, car, c'est avant tout l'équilibre familial qui détermine le succès d'une expatriation.

1. Deux enjeux de taille

a. Les tensions conjugales

Nombre de couples auxquels l'un des deux conjoints s'est vu proposer une expatriation pensent que quelques années à l'étranger permettront à leur relation de se fortifier dans une sorte de deuxième lune de miel prolongée. Et pourtant, rien n'est plus faux. Une expatriation ne ressemble en rien à des vacances romantiques dans un pays exotique ! Au contraire. Dans un pays et une culture qui ne vous sont pas familiers, les tracasseries de la vie quotidienne sont multipliées, de petites choses deviennent plus facilement des montagnes insurmontables et les tensions conjugales en sont exacerbées. Si vous ajoutez à cela des enfants, le tableau peut être assez effrayant. D'autant plus si le conjoint s'ennuie ...

b. Le travail

Car l'enjeu le plus important à considérer est bien celui de l'activité du conjoint. Quelques chiffres sont suffisants pour le démontrer : 80% des expatriés mariés partent avec leur conjoint ; 61% de ces conjoints ont une activité professionnelle avant de partir, 18% seulement continuent de travailler à l'étranger¹. La raison est simple : dans la quasi totalité des pays, le conjoint d'un expatrié n'a pas le droit de travailler. Or, il n'y a rien de mieux pour introduire des tensions dans un couple qu'un conjoint qui s'ennuie.

¹ Andrew Payne. "Expatriates go hand in hand with partner concerns". In *Net Expat Newsletter*. Avril 2002. Page 2.

Cette situation juridique pose d'autant plus de problèmes aujourd'hui que le travail des femmes est désormais une réalité. Fini le temps où madame suivait monsieur partout sans rien dire ! Les épouses n'acceptent pas forcément de sacrifier leur emploi pour la carrière de leur mari. De plus, les femmes elles-mêmes sont amenées à partir à l'étranger pour leur travail (les femmes représentent aujourd'hui 15% des expatriés américains par exemple). Or, leurs maris n'ont que très peu envie de quitter leur propre emploi pour suivre madame. Décrite ainsi, la situation ressemble à un vrai "casse tête chinois". Pourtant, des solutions existent. Elles nécessitent une bonne réflexion préalable à l'expatriation et parfois un surcroît de démarches fastidieuses. Pourtant leur nécessité est évident. Voici donc dix solutions s'appliquant à des situations très diverses.

2. Dix solutions applicables au cas par cas

Les solutions permettant au conjoint de s'adapter à son nouvel environnement sont de deux ordres : soit il / elle accepte de ne pas travailler et il / elle doit organiser son temps autrement ; soit le conjoint veut absolument garder une activité professionnelle et les solutions existent mais sont délicates à mettre en œuvre. Dans tous les cas, il faut absolument que le couple en discute avant d'accepter la mission internationale.

a. Planifier en amont

1. *"Mieux vaut prévenir que guérir"*

Quand l'un des deux conjoints se voit proposer une mission internationale, il est souvent très enthousiaste et pense à tout le bien que cette opportunité pourrait faire à sa carrière. Il peut avoir tendance à en minimiser les enjeux auprès de son conjoint ou à ne pas lui en parler, à prendre la décision de partir ou pas tout seul. C'est à ce moment-là, avant même la signature du contrat et le départ effectif, que les ennuis commencent.

Pour s'assurer une pleine réussite dans sa mission internationale, le futur expatrié devrait donc au contraire en parler sérieusement avec son conjoint, s'assurer que celui-ci comprend bien qu'il / elle ne pourra probablement pas travailler à l'étranger. La décision d'accepter la mission devrait être prise à deux et mûrement réfléchi. Si le conjoint refuse catégoriquement, le futur expatrié devrait peut-être renoncer au projet : il risque de ne pas aboutir, ou d'aboutir à un échec patent. Mieux vaut refuser, et attendre une meilleure occasion, quand la famille sera prête, que de forcer les choses à tout prix.

2. Formations interculturelles et négociation salariale

Si la mission est acceptée après longue réflexion par le couple, ce dernier peut préparer le succès de l'aventure avant même le départ effectif. Si des formations interculturelles sont proposées, ou des cours de langue, le conjoint devrait demander à y être associé(e). Ainsi, il sera lui aussi préparé au choc culturel qui l'attend et aura les moyens d'y faire face, ce qui diminuera d'autant les tensions dans le couple.

Parfois, le conjoint refuse de quitter son emploi uniquement par peur de la perte du deuxième salaire. Dans ce cas-là, le futur expatrié peut demander à ce que soit incluse dans son contrat d'expatriation une indemnité financière compensatrice ou tout simplement que soit garanti un salaire suffisant pour maintenir le même niveau de vie.

b. S'épanouir dans des activités non-professionnelles

Avant l'expatriation elle-même, le couple devrait réfléchir ensemble à toutes les activités non-professionnelles disponibles à l'étranger, qui feront apparaître l'expatriation comme une chance à saisir et non pas une entrave ou un sacrifice.

1. Etudes et volontariat

Le conjoint peut par exemple profiter de ce temps pour reprendre ses études, ce qui fera avancer sa carrière une fois de retour au pays. Le conjoint peut aussi s'investir dans une organisation humanitaire ou apprendre de nouvelles langues étrangères, ce qui l'enrichira personnellement et valorisera son CV. Le choix de telle ou telle activité sera facilité si le couple part en "voyage de reconnaissance" sur place avant l'expatriation elle-même. Un tel voyage permettra, entre autres, au conjoint de repérer les lieux, prendre des contacts, se rendre compte des activités disponibles sur place. Si le poids financier de cette démarche supplémentaire vous paraît trop lourd, n'hésitez pas à demander à ce qu'il soit pris en charge par le contrat d'expatriation.

2. Enfants et vie sociale

Autre activité prisée par les conjoints : faire des enfants et s'investir plus activement dans leur éducation. Toutes ces heures que vous ne pouviez pas passer avec vos petits à cause du travail peuvent enfin être rattrapées ! Enfin, vous n'aurez plus à courir partout ! Mais pour s'épanouir dans une telle vie, encore faut-il y avoir pensé à l'avance et l'avoir choisie. Et, histoire de ne pas vous sentir seul(e) dans cette situation-là, n'hésitez pas à contacter les autres conjoints d'expatriés dans votre pays d'accueil et à participer aux activités organisées par votre consulat. N'oubliez pas non plus Internet, pour rester en contact avec "le reste du monde" et vous divertir : e-mails, chat, sites pour rester au courant de ce qui se passe dans votre pays d'origine ou pour découvrir ce qu'il y a à faire sur place, etc.

Voici donc quelques solutions, simples mais indispensables, qui permettront à un conjoint qui accepte d'arrêter de travailler de s'épanouir quand même. Mais que feront ceux qui tiennent à leur vie professionnelle ?

c. Poursuivre une activité professionnelle : difficile, mais pas impossible

1. Un contrat de "commuter"

L'idéal pour le conjoint qui veut continuer à travailler est de rester dans son pays d'origine et de garder son emploi actuel. Ceci est possible quand l'expatrié ne part pas trop loin et rentre souvent chez lui (tous les week-ends par exemple). Ces situations se développent beaucoup actuellement au sein de l'Union Européenne. Elles donnent lieu à des contrats spécifiques de "commuter" ou de frontalier. Si la mission internationale que l'on vous propose est compatible avec ce genre de statut, n'hésitez pas à le demander à votre entreprise.

2. Un détachement de courte durée

La solution proposée ci-dessus n'est pas possible pour une mission loin du pays d'accueil. Mais si cette dernière, et en dépit de l'éloignement géographique, ne nécessite pas un investissement considérable en temps, vous pouvez demander à votre entreprise que votre expatriation prenne la forme d'un détachement de quelques mois seulement. Dans ce cas-là aussi, et moyennant une séparation géographique temporaire, votre conjoint peut rester au pays et garder son emploi.

3. Une double expatriation

Dans le cas d'une expatriation classique (loin et longtemps), des solutions existent pour que le conjoint travaille quand même, mais elles sont délicates à mettre en place. Premièrement, le conjoint peut demander à sa propre entreprise une mutation à l'étranger. Cela implique que l'entreprise en question soit implantée dans le pays d'accueil et ait un poste libre sur place. Dans ce cas-là, les dates exactes de l'expatriation peuvent ne pas correspondre tout à fait : le conjoint risque de partir quelques mois plus tôt ou plus tard. Il faut donc anticiper une séparation temporaire, mais qui permettra aux deux membres du couple de travailler à l'étranger.

Deuxièmement, le conjoint peut demander à l'entreprise qui expatrie sa moitié de l'embaucher également sur place. Il faut bien sûr pour cela que le profil corresponde et qu'il y ait un besoin. Dans ce cas-là, le contrat de travail du conjoint peut être un simple contrat local et non pas une expatriation proprement dite. Cette solution nécessite certes que le conjoint démissionne de son poste actuel mais lui permet quand même de garder une activité professionnelle à l'étranger.

4. Trouver du travail sur place

Bien sûr, vous pouvez aussi tenter le tout pour le tout et vous rendre sur place avant la mission de votre moitié pour chercher du travail. Sachez cependant que vous rencontrerez d'importantes difficultés : problème de la langue, diplômes pas reconnus, salaires insuffisants, etc. Si vous réussissez, ce sera votre futur employeur sur place qui vous aidera dans les démarches pour obtenir un permis de travail. Vous entrerez dans le pays non pas comme le conjoint de Mr ou Mme X mais comme l'employé de YZ Cie. Ces démarches peuvent prendre du temps et, dans ce cas-là, apprêtez-vous à rejoindre votre conjoint quelques semaines ou quelques mois plus tard.

5. Monter sa propre entreprise

Pour les plus audacieux, il existe aussi la possibilité de monter sa propre entreprise sur place. Mais cela nécessite une bonne connaissance préalable du marché sur place, de la culture, voire de la langue. De plus, c'est assez risqué et, en fonction du pays d'accueil, les formalités peuvent être très lourdes. En outre, cela demande un travail souvent incompatible avec le fait d'avoir des enfants. Enfin, cette solution n'est souvent valable que si la mission de votre conjoint dure plus de 5 ans, le temps de voir vos investissements porter leurs fruits.

6. Un cas très rare : quand le conjoint a le droit de travailler

La problématique du conjoint commence à être reconnue par les législateurs de divers pays et les lois changent petit à petit. Ainsi, aux Pays-Bas, au Canada, et aux Etats-Unis, les conjoints de travailleurs expatriés ont le droit de travailler. (Pour les Etats-Unis, il s'agit des conjoints des travailleurs munis d'un visa L ou E).

Mais attention : avoir le droit de travailler ne garantit pas de trouver un emploi. En effet, comme nous l'avons vu plus haut, le marché du travail peut être saturé dans le pays d'accueil, la langue peut poser problème, les diplômés risquent de ne pas être reconnus, etc. Mais si vous trouvez, vous ferez alors partie de ces rares conjoints d'expatriés qui ont le privilège de travailler.

Malgré la difficulté de la tâche, la problématique du conjoint ne saurait donc être négligée si vous voulez assurer un franc succès à votre aventure internationale. Il est impossible de déplacer votre famille dans un environnement étranger comme on déplace une pièce stratégique sur un échiquier. De plus l'expatrié lui-même n'est pas un électron libre efficace quelque soit la nature de son environnement. La décision de partir à l'étranger n'est donc pas à prendre seul(e), mais à deux, et tous les efforts possibles doivent être déployés pour que le conjoint s'épanouisse. Cela est possible, à condition de s'y prendre à l'avance. Mais le jeu en vaut la chandelle.

Pour aller plus loin :

"Femmes : l'autre moitié de l'expat". In Français à l'étranger. Été 2001. Pages 38, 39 et 43.

Andrew Payne. "Expatriates go hand in hand with partner concerns". In *Net Expat Newsletter*. Avril 2002. Pages 1-2.

"News US legislation to allow expat spouses to work". In *Global Workforce*. Mars 2002. Page 1.

"Permits". In *Corporate Relocation News*. Septembre 2001. Pages 16 et 25.

"Dual careers". In *Corporate Relocation News*. Juin 2001. Page 12.

Linda K. Stroh, Arup Varma et Stacey J. Valy Durbin. "Why women are encountering barriers to being sent abroad". In *Mobility*. Octobre 1999. Pages 99-104.