



LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

**Etat actuel, perspectives et conseils pour la recherche
d'un emploi et la création d'une entreprise en Asie
du Sud-Est**

Une étude réalisée par des Conseillers du Commerce Extérieur de la Section de Singapour, avec la coopération des Sections d'Indonésie, de Malaisie, des Philippines, de Thaïlande et du Vietnam

Juin 2014

Notice de décharge de responsabilité

Ce rapport a été préparé par les Conseillers du Commerce Extérieur de la France en Asie du Sud-Est, à l'aide d'informations publiques et d'autres informations provenant de leur expérience de vie dans les pays de l'ASEAN. Les Conseillers ont engagé leurs meilleurs efforts dans la collecte de ces informations et leur vérification. Bien que les informations contenues dans ce rapport soient présumées fiables, les Conseillers ne peuvent être tenus responsables d'erreurs ou d'omissions.

Ce rapport a été réalisé bénévolement par ses auteurs, qui ne bénéficient d'aucun intérêt (financier ou autre) ni d'aucune rémunération ou compensation (financière ou autre), provenant de quelconques organisations, y compris celles dont le nom figure dans ce rapport.

La citation de noms d'organisations dans le présent rapport l'est à titre indicatif et ne présente aucun caractère d'exhaustivité. En aucun cas cette citation n'a de fin publicitaire et les auteurs de ce rapport ne peuvent être tenus pour responsables de recommandation ou d'incitation à contacter ces organisations et/ou à s'y affilier.

Remerciements

Les Conseillers du Commerce Extérieur de la France des Sections d'Indonésie, de Malaisie, des Philippines, de Singapour, de Thaïlande et du Vietnam tiennent à remercier les représentants des pouvoirs publics français, des Chambres de Commerce locales et des différents organismes qui leur ont apporté leur concours à la réalisation de ce document.

Nous remercions également les membres des équipes de travail constituées dans chaque pays autour de :

Indonésie : Président Philippe Courrouyan - Rédacteur Thierry Chenut

Malaisie : Président Jean-Eric Husson - Rédactrice Elizabeth Laubel

Philippines : Président Philippe Gauthier - Rédacteur Brian Porcheret

Singapour : Présidente Jacky Deromedi - Rédactrice Valérie Bonin

Thaïlande : Président Paul Dumont - Rédacteur Laurent Landie

Vietnam : Président Jean-Michel Caldaguès - Rédacteur Jean-Luc Costa

La Section de Singapour qui en a assuré la coordination est redevable à:

Valérie Bonin et Pascale Martin-Neuville (CCE)

Simon Guidecoq et Pauline Quinebeche (Service Economique Régional de l'Ambassade de France)

de leurs efforts et de leur engagement constant pour que ce document atteigne l'objectif de qualité qu'il s'était fixé.

Jean-Michel Severyns

Coordinateur

Sommaire

Avant-Propos	6
Recommandations générales pour la recherche d'un emploi en Asie du Sud-Est	8
INDONESIE.....	11
Introduction. Présentation générale de l'Indonésie	12
Section 1. Venir travailler en Indonésie : les conditions légales de séjour et de travail	12
Section 2. La recherche d'un emploi en Indonésie	13
Section 3. Les conditions de rémunération	13
Section 4. Les conditions de vie en Indonésie	13
Section 5. Conditions d'accès et coût des services éducatifs	14
Section 6. Un panorama des opportunités d'embauche ou de création d'entreprise	14
MALAISIE.....	15
Introduction. Présentation générale de la Malaisie	16
Section 1. Venir travailler en Malaisie : les conditions légales de séjour et de travail	16
Section 2. La recherche d'un emploi en Malaisie.....	16
Section 3. Les conditions de rémunération	17
Section 4. Les conditions de vie en Malaisie.....	17
Section 5. Conditions d'accès et coût des services éducatifs.....	17
Section 6. Un panorama des opportunités d'embauche ou de création d'entreprise	18
PHILIPPINES.....	19
Introduction. Présentation générale des Philippines.....	20
Section 1. Venir travailler aux Philippines : les conditions légales de séjour et de travail.....	20
Section 2. La recherche d'un emploi aux Philippines.....	21
Section 3. Les conditions de rémunération	21
Section 4. Les conditions de vie aux Philippines.....	21
Section 5. Conditions d'accès et coût des services éducatifs.....	22
Section 6. Un panorama des opportunités d'embauche ou de création d'entreprise	22
SINGAPOUR.....	23
Introduction. Présentation générale de Singapour	24
Section 1. Venir travailler à Singapour : les conditions légales de séjour et de travail	24
Section 2. La recherche d'un emploi à Singapour	25
Section 3. Les conditions de rémunération	25
Section 4. Les conditions de vie à Singapour	25
Section 5. Conditions d'accès et coût des services éducatifs.....	26
Section 6. Un panorama des opportunités d'embauche ou de création d'entreprise	27
THAÏLANDE.....	28
Introduction. Présentation générale de la Thaïlande	29
Section 1. Venir travailler en Thaïlande : les conditions légales de séjour et de travail.....	29
Section 2. La recherche d'un emploi en Thaïlande	30
Section 3. Les conditions de rémunération	30
Section 4. Les conditions de vie en Thaïlande	31
Section 5. Conditions d'accès et coût des services éducatifs.....	31
Section 6. Un panorama des opportunités d'embauche ou de création d'entreprise	32
VIETNAM.....	34
Introduction. Présentation générale du Vietnam	35
Section 1. Venir travailler au Vietnam : les conditions légales de séjour et de travail.....	35
Section 2. La recherche d'un emploi au Vietnam.....	36
Section 3. Les conditions de rémunération	36
Section 4. Les conditions de vie au Vietnam	37
Section 5. Conditions d'accès et coût des services éducatifs.....	37
Section 6. Un panorama des opportunités d'embauche ou de création d'entreprise	38

Avant-Propos

Dans un environnement économique morose, beaucoup de nos compatriotes choisissent, de manière volontaire ou contrainte, la voie de l'expatriation afin de trouver un travail qui se dérobe à eux dans le cadre national. A cette catégorie de migrants déjà professionnellement engagés dans la vie active s'ajoutent de nombreux étudiants qui se doivent de réaliser un stage à l'étranger dans le cadre de leur cursus universitaire.

Il a longtemps été reproché aux Français d'être moins mobiles que d'autres nationalités. On peut désormais être convaincu du contraire, même si cette tendance demande à être confirmée dans le long terme. Bien que ses causes trouvent leurs origines partiellement dans la suite logique d'une mutation économique de grande ampleur, on ne peut que se réjouir de constater que la présence française sur les marchés étrangers se voit ainsi renforcée. Il est également très encourageant de constater que la génération montante prend conscience très tôt des chances qu'offrent les marchés mondiaux pour sa carrière future.

Dans ce contexte, l'Asie, et en particulier l'Asie du Sud-Est, portée par des taux de croissance élevés depuis plusieurs années, constitue une cible croissante dans la recherche d'un emploi pour beaucoup de nos compatriotes. Cet attrait pour une région forte de près de six cent millions d'habitants et dont les besoins sont importants dans de nombreux domaines est très positif. Les compétences françaises dans des secteurs aussi variés que l'agroalimentaire, les équipements médicaux, les utilités publiques, les services, les technologies de pointe pour n'en citer que quelques-uns, sont largement reconnues. Cependant, malgré des succès réels, la France n'occupe pas dans cette région la place que ses nombreux talents sont en droit de lui valoir. A titre d'exemple la France n'a que 1,7% de parts de marché à l'import alors que l'Allemagne y réalise 2,7%.

Face à ce constat, les Conseillers du Commerce Extérieur de la France en Asie du Sud-Est ont pris l'initiative de rassembler dans ce document divers éléments d'information qui ont pour ambition d'aider les candidats à une expatriation afin qu'ils puissent se décider en toute connaissance de cause.

Les CCEF, nommés par décret du Premier Ministre, sont des femmes et hommes d'affaires volontaires et bénévoles, dont la mission est d'informer, de conseiller et d'orienter, en toute indépendance d'esprit, les pouvoirs publics et les différents acteurs du commerce extérieur français. Leur jugement repose sur leur expérience, pour certains acquise depuis de longues années dans cette région. C'est dire si les recommandations qu'ils proposent sont avant tout marquées par le double signe du pragmatisme et du réalisme. A ce titre, ce travail se démarque des nombreuses sources d'information disponibles par ailleurs.

En effet, si l'Asie du Sud-Est constitue à l'évidence depuis plusieurs années une zone de développement économique remarquable, il convient de l'aborder en ne perdant pas de vue les contraintes, les obstacles et les risques d'une expatriation analysée de manière superficielle et parfois émotive.

Le niveau de développement des différents pays qui se sont regroupés au sein de l'ASEAN (Association of South East Asian Nations) exige une analyse rigoureuse. Soumise à un afflux important de personnes en recherche d'emploi venues de nombreux pays, l'ASEAN connaît globalement une tendance plus restrictive en matière d'octrois de visas. La préférence nationale joue, là comme ailleurs, un rôle de filtre, qu'il est parfois difficile de contourner. Les conditions de vie s'avèrent très variables selon les pays et nécessitent qu'un vrai travail d'information soit effectué avant toute décision car l'impasse sur cet exercice préalable peut conduire à des situations délicates, voire parfois dramatiques pour les personnes concernées et leurs familles.

Il revient à chacun de se déterminer en fonction de ses compétences, de ses projets et de ses moyens financiers. Les CCEF ne sauraient trop insister sur ces points. Si certains pays de la zone présentent un niveau d'attractivité élevé en première approche, il est important de ne pas négliger les autres qui, pour de nombreuses professions, peuvent aussi, sous certaines conditions, offrir des possibilités d'emploi voire d'investissement dans le cadre de créations d'entreprises.

Le travail qui suit a été réalisé par les CCEF avec l'objectif d'apporter une aide la plus exhaustive et impartiale possible à tous ceux et celles qui seraient tentés par cette aventure. Il est volontairement limité aux six pays les plus importants de la région, ce qui ne signifie pas que les pays non traités ici ne puissent présenter également des cibles potentielles. Il est un instrument au service des candidats. Il est aussi un outil qui vise à accroître la présence française dans cette région et au-delà le rayonnement de la France.

Les CCEF qui ont contribué à ce travail espèrent qu'il permettra d'apporter de nombreuses réponses aux questions les plus généralement posées, ou qui devraient l'être, dans le cadre d'une recherche d'emploi en Asie du Sud-Est.

Jean-Michel Severyns

Conseiller du Commerce Extérieur, Section de Singapour

Recommandations générales pour la recherche d'un emploi en Asie du Sud-Est.

Titre de séjour :

- Avant le départ, renseignez-vous sur les conditions d'obtention et de détention du visa de résidence et les implications liées à sa nature. Par exemple, si le visa de résidence est lié à l'obtention d'un travail (i.e. permis de travail-cum-résidence), alors il faut aussi étudier les conditions du retrait du visa lors de la rupture du contrat de travail. Renseignez-vous également sur les sanctions en cas de travail sans permis, de visa non conforme à votre situation réelle.

Droit du travail :

- Renseignez-vous sur le droit du travail mais également sur les pratiques, notamment à propos des sujets suivants : conditions de rupture du contrat (indemnités de licenciement, ruptures conditionnelles (à une faute, etc.) ou non conditionnelles) incidence de la résiliation du contrat de travail sur la pérennité du visa de résidence, recours réels des employés face à des employeurs abusifs.
- Documentation : certaines juridictions n'imposent pas, par exemple, l'émission de fiches de salaires ou le versement des rémunérations sur un compte bancaire. L'absence de documentation peut être préjudiciable en cas de demande de rachat de points de retraite française, de justification de revenus/transferts de fonds lors de contrôles fiscaux, etc.

Protection sociale :

- Dans les pays où un système de protection sociale nationale (de type « Sécu ») n'existe pas, ou bien pour lequel les étrangers ne sont pas éligibles, préoccupez-vous de contracter au minimum une assurance maladie pour vous et votre famille. Dans le cadre des contrats de type «package» (i.e. l'employeur a pris un contrat d'assurance maladie pour ses employés), étudiez les conditions de paiement de la prime d'assurance (souvent incluse dans la rémunération) et surtout du détail des prestations, qui peuvent être insuffisantes ou présenter des contraintes qui ne vous conviennent pas. N'oubliez pas de demander à l'employeur s'il a prévu une option retraite (obligatoire ou non) dans le «package».
- Les Français hors de France ont la possibilité d'adhérer à une caisse de la Sécurité Sociale française, la CFE, www.cfe.fr, qui peut être complétée par une mutuelle. Par ailleurs, il existe de multiples compagnies d'assurance internationales qui proposent des couvertures santé pour les expatriés : là encore, étudiez bien les contrats, en particulier le montant de la prime au regard des prestations fournies (y compris exclusions), car les variations sont importantes d'un contrat à l'autre. Enfin, pour ce qui concerne la retraite, de multiples courtiers sillonnent la région et vendent des produits de placement : étudiez bien les contrats et la réputation des institutions concernées avant de vous engager.

Impôts sur le revenu à payer localement :

- Vérifiez qu'il existe une convention fiscale entre le pays d'accueil et la France. Vérifiez également les taux d'imposition du pays d'accueil.
- En cas de rémunération versée dans deux pays différents, assurez-vous des conséquences fiscales en cas de retour en France et/ou de rapatriement des fonds en France. Assurez-vous également de la responsabilité fiscale que ce système peut impliquer pour vous, et des débours que cela pourrait occasionner en cas de redressement fiscal local dans chacun des pays concernés.
- Pour les entrepreneurs qui versent une rémunération à des employés dans le pays d'accueil et/ou dans plusieurs pays, vérifiez si la responsabilité fiscale de l'employé vous incombe ou non. Si oui, prenez des mesures de précaution dans le contexte éventuel d'un redressement fiscal dans chacun des pays concernés.

Scolarité des enfants :

- La plupart des grandes villes d'Asie du Sud-Est disposent d'une offre adéquate d'établissements scolaires : écoles françaises, agréées ou non par l'AEFE, et écoles internationales, ces dernières dispensant la plupart du temps un enseignement en langue anglaise. Pour ce qui concerne les établissements locaux, la qualité de l'enseignement est variable et/ou la langue nationale et/ou les conditions d'admission peuvent être un obstacle à une scolarité poursuivie dans ces établissements. Par ailleurs il peut exister des alternatives locales.
- Les écoles françaises et internationales ont des coûts de frais de scolarité qui peuvent être élevés : renseignez-vous à l'avance et tenez-en compte dans votre projet d'expatriation en famille. Il existe un système de bourses scolaires, le cas échéant, pour les enfants de nationalité française scolarisés dans le système d'enseignement français à l'étranger, qui peut couvrir une partie des frais de scolarité : renseignez-vous auprès des établissements concernés ou bien auprès du Consulat du pays de résidence.
- Le Centre National d'Education à Distance (CNED) propose, outre des cours de soutien, une offre de cours à distance en substitution de la scolarisation (cursus français). Il est possible d'y avoir recours. Cependant, dans la mesure où il y a un lycée français dans le pays, il convient de faire une demande de dérogation (pour raisons de santé, d'éloignement, par ex.) qui doit être formulée auprès du Conseiller de Coopération et d'Action Culturelle (COCAC) à l'Ambassade de France du pays de résidence, le CNED étant considéré comme un établissement scolaire. Cela vaut pour l'ensemble du réseau, et donc pour tous les pays de l'ASEAN. S'il n'y a pas d'établissement français, il s'agit d'une demande simple de cours par correspondance auprès du CNED. Cette dérogation peut être refusée si le COCAC estime que le ou les parents sont dans l'incapacité matérielle ou intellectuelle d'assurer l'accompagnement des cours du CNED. L'insuffisance de ressources pour acquitter les écolages d'un lycée français ne peut être considérée comme un motif de dérogation, dans la mesure où le mécanisme des bourses scolaires est précisément destiné à faire face à ce cas de figure.

Rémunération en adéquation avec les coûts de la vie :

- Vous pouvez vous référer aux classements et études de type Mercer : cependant ces derniers donnent des indications de coûts de la vie qui permettent aux expatriés de conserver un style de vie identique dans leur pays d'accueil à celui du pays de résidence. En raison de distorsion de certains coûts (par exemple, voitures individuelles à Singapour ; vins et fromages dans la plupart des pays d'Asie du Sud-Est), les montants indiqués peuvent paraître élevés à des personnes qui s'adaptent davantage aux modes de vie locaux (notamment en ce qui concerne le logement et l'alimentation, le recours aux transports en commun). Toutefois, il convient, à l'inverse, de ne pas sous-estimer certains coûts de vie dans les pays d'Asie du Sud-Est (notamment les soins de santé, les frais de scolarisation, voire les frais de logement), sous prétexte que d'autres coûts (par exemple la nourriture) sont plus abordables qu'en France.
- Afin d'estimer la rémunération dont vous avez besoin, nous proposons la méthode suivante de détermination de vos dépenses dans le pays d'accueil :

a/ détermination du coût des dépenses incompressibles ou vitales :

- Coût d'un logement ;
- Coût de la nourriture et des transports ;
- Coût de la santé : estimez le coût des soins dispensés dans le pays de résidence, en fonction du degré de qualité des soins (et de confort) minimal que vous fixez vous-même. Ensuite estimez le coût de la prime d'assurance santé. Si les prestations ne sont pas couvertes à 100%, déterminez les montants supplémentaires qui seront à verser, en fonction de la condition physique des membres de la famille, du risque d'hospitalisation (en cas d'accident, maladie longue ou chronique) ;
- Coût des frais de scolarité des enfants, le cas échéant ;
- Coût de l'impôt sur le revenu et des autres prélèvements obligatoires, fiscaux ou sociaux.

b/ estimation du coût des dépenses de base : appliquez un coefficient multiplicateur à la somme des dépenses incompressibles. Ce montant correspond au montant des dépenses « de base » : il recouvre les coûts qui ne peuvent pas être estimés à l'avance (utilités publiques, vêtements, etc.) et qui dépendent de styles individuels.

c/ Ajoutez les frais de loisirs, de confort, les économies en prévision de la retraite ou d'autres projets, etc.

- Comparez ce dernier montant avec la rémunération proposée et/ou le salaire médian du poste considéré dans le pays d'accueil (des statistiques nationales et/ou des rapports des chasseurs de tête sont disponibles sur le web). En cas de rémunération pour laquelle une partie variable est importante, le coefficient multiplicateur doit être augmenté, en raison des décalages de trésorerie (bonus versé en fin de période alors que les charges pour des dépenses de base demeurent fixes et régulières).

Délits et crimes :

- Renseignez-vous sur les conséquences liées à certaines pratiques, qui peuvent être considérées comme des délits ou des crimes et/ou être passibles de sanctions bien plus sévères qu'en France. Par exemple : emprisonnement en cas d'usage de drogue même légère; reconduction plus ou moins brutale à la frontière en cas d'illégalité de résidence. Et pour les entrepreneurs : conditions de responsabilité de mandataire social.
- Il faut bien comprendre que la justice française n'a aucun rôle à jouer dans la phase de jugement. Si un Français commet une infraction dans un pays étranger, seule la justice de ce pays sera chargée du dossier. Les Français à l'étranger ont droit à la protection consulaire : « *le Consul s'assure que le Français est détenu dans les conditions comparables aux ressortissants locaux, qu'il aura accès à un défenseur, que son état de santé ne justifie pas une hospitalisation ou l'administration de soins urgents* » (source : www.lepetitjournal.com/expat/vie-quotidienne/180347-detention-etre-en-prison-a-l-etranger).

Questions de droit privé :

- Pensez à consulter un notaire ou un avocat, afin de vous renseigner, et, le cas échéant, entreprendre des démarches de règlement d'affaires familiales ou de protection de votre famille (testament, etc...) avant votre départ.
- Renseignez-vous également sur le droit de la famille (mariage, divorce, filiation, adoption, etc...), le droit des successions, et le cas échéant, le droit international privé de votre (futur) pays de résidence.

The background features a complex geometric pattern of squares and triangles in various shades of orange and white. The pattern is composed of many small, overlapping shapes that create a sense of depth and movement. The colors range from light, pale orange to a rich, dark orange. The overall effect is a modern, abstract design.

INDONESIE

Indonésie

Introduction. Présentation générale de l'Indonésie

Présentation générale du pays et de son économie : Grâce à son importance démographique (240 millions d'habitants), l'Indonésie constitue la première économie d'Asie du Sud-Est, avec un PIB de près de 870 Mds USD en 2013, soit plus du tiers de la zone. Fortement déstabilisée lors de la crise asiatique de 1996/97, cette économie a renoué avec un dynamisme marqué, comme l'illustre une croissance économique atteignant en moyenne près de 6% par an depuis une dizaine d'années. Le pays est désormais identifié comme un marché à fort potentiel par de nombreux analystes mais aussi comme une puissance industrielle en devenir : à l'heure actuelle spécialisé dans l'exportation de matières premières (charbon notamment), le pays pourrait devenir le premier pôle régional en matière d'industrie automobile d'ici la fin de la décennie selon Bloomberg. Pour cela, il faudra néanmoins que l'Indonésie rattrape son retard en matière d'infrastructure et pallie son instabilité économique récurrente (dépréciation de la roupie indonésienne de près de -20% en 2013).

La présence française : La présence française en Indonésie reste modérée, avec environ 160 auto-entrepreneurs et filiales d'entreprises françaises, pour la plupart des grands groupes et des ETI du secteur de l'énergie et des ressources naturelles : Total, Alstom, Schneider Electric, France Telecom, Bouygues, Aventis, Suez, Lafarge, Michelin, Accor, Danone, Air Liquide, AXA et Carrefour (l'enseigne existe encore pour 3-4 ans mais la société a été vendue à des locaux). La communauté française en Indonésie s'élève à environ 4 000 personnes – vivant pour l'essentiel à Jakarta, dans les autres grandes villes de Java et Bali, le centre touristique du pays – un chiffre relativement peu élevé, loin de ceux des communautés de Singapour et de Thaïlande (10 000 personnes chacune selon les autorités consulaires).

Section 1. Venir travailler en Indonésie : les conditions légales de séjour et de travail

Critères généraux et risques légaux liés à une activité sans titre de séjour correspondant : Toute personne voulant exercer une activité professionnelle en Indonésie doit être titulaire d'un visa permettant de travailler, sous risque d'une forte amende et d'une peine d'emprisonnement.

Les différents types de visas disponibles : L'Indonésie prévoit la possibilité d'attribuer des visas de résidence temporaire à des étrangers embauchés sur son territoire. La procédure s'avère néanmoins complexe de par la nécessité d'obtenir l'accord préalable de nombreuses administrations et la nécessité de se rendre à l'Ambassade d'Indonésie du pays d'origine (ou de résidence) pour y demander un visa de résidence temporaire (VITAS). Ce dernier, fourni par le Ministère du Travail, permet d'entrer en Indonésie et de commencer les procédures pour l'obtention d'abord d'un permis de travail (IMTA), puis d'un permis de résidence temporaire (KITAS).

Les frais d'émission du visa sont de plus relativement élevés. La structure d'accueil doit payer une taxe de développement (DPKK) d'un montant de 100 USD/mois payés d'avance, soit 1 200 USD pour un permis de travail d'un an. Une fois que la taxe a été payée et que le permis de travail a été émis, le candidat (qui aura sur place le statut d'expatrié) peut faire la demande du permis de résidence temporaire dont la durée de validité est calculée sur celle du permis de travail. Avant d'être complètement en règle, l'expatrié doit encore s'enregistrer auprès des autorités de l'immigration et de la police et obtenir un certificat d'enregistrement auprès de celle-ci, un certificat d'enregistrement en tant que résident temporaire et un certificat de domiciliation.

Les mêmes formalités, mises à part celles qui doivent être remplies pour l'émission du permis de travail temporaire, doivent être également remplies pour chacun des membres de la famille de l'expatrié. Le permis de résidence temporaire, le permis de travail temporaire et l'ensemble des certificats connexes peuvent être renouvelés chaque année pendant cinq ans sans que l'expatrié ne soit obligé de sortir du pays. Pour prolonger ces documents au-delà de cette durée, l'expatrié devra sortir du pays et obtenir à nouveau un visa de résidence temporaire.

Conseils pratiques pour l'obtention d'un visa : Seuls les visas de tourisme peuvent être obtenus à l'arrivée dans le pays (à certains points d'entrée aéroportuaires), pour un coût de 25 USD. Pour tous les autres visas, il est donc impératif de s'adresser à l'Ambassade d'Indonésie avant de partir. En cas de renouvellement en Indonésie, il convient enfin de s'adresser aux services consulaires de l'Ambassade de France en Indonésie.

Section 2. La recherche d'un emploi en Indonésie

Prérequis nécessaires à l'obtention d'un emploi : Pour obtenir un emploi en Indonésie il est important de pouvoir communiquer en Anglais. La pratique de la langue locale (Bahasa) est un plus, mais pas indispensable.

Conseils pratiques pour mettre en valeur ses compétences et savoir-faire : La possession d'un CV en anglais est indispensable pour mettre en valeur le savoir-faire et l'expérience professionnelle du candidat. Il convient de rappeler par ailleurs que le coût d'un expatrié est très élevé par rapport à un Indonésien, la démonstration d'une forte compétence professionnelle est donc très importante pour convaincre un futur employeur.

Quels acteurs contacter dans le cadre de la recherche d'un emploi ? En premier, contacter toutes les sociétés internationales ainsi que les grandes sociétés locales du domaine de compétence implantées en Indonésie. Les cabinets de recrutement internationaux implantés en Indonésie peuvent également jouer un rôle positif. Il convient également de consulter les annonces dans les journaux de langue anglaise.

Section 3. Les conditions de rémunération

Spécificités locales : La législation du travail est réputée complexe en Indonésie et décourage le recrutement d'étrangers, par la complexité des conditions administratives à remplir. Une large partie du marché du travail (pour les locaux voire pour les étrangers dans certains secteurs, comme le tourisme et la restauration notamment) prend un caractère informel : près des deux tiers de la main d'œuvre serait embauchée dans ce cadre (en particulier dans le secteur agricole, où l'emploi d'étrangers est néanmoins peu courant).

Salaires et grilles indicatives de rémunération : Une fois le visa, le logement et les déplacements professionnels payés, les besoins pour la vie de tous les jours sont assez peu onéreux : on vit correctement à partir de 1 000 EUR par mois (hors dépenses d'assurance santé et retraite). Grille des salaires (secteur d'activité / nationalité) fourni par le Ministère des Finances : www.pajak.net/info/kep173pj2002.htm (en indonésien).

La fiscalité applicable aux étrangers résidents en Indonésie : Un étranger travaillant plus de 183 jours au cours d'une période de 12 mois est considéré comme résident et est soumis au paiement de l'impôt sur le revenu. Les entreprises et personnes non résidentes sont soumises à un prélèvement libératoire de 20%, avec des possibilités de réduction ou d'exemption en fonction de l'existence éventuelle d'une convention fiscale avec le pays d'origine (France : 10%).

Section 4. Les conditions de vie en Indonésie

Les dépenses quotidiennes : Prévoir un budget de 20 EUR par jour et par personne pour les dépenses alimentaires. Un déplacement en ville en taxi coûte de 2 à 5 EUR, un billet de train 5 à 20 EUR et un billet d'avion de 20 à 100 EUR.

Le logement : Le loyer d'un studio dans une résidence débute à 300 EUR par mois (5 000 000 IDR), prévoir pour l'électricité et les charges 60 EUR (1 000 000 IDR) par mois. 2 pièces = 420 EUR (7 000 000 IDR) + charges 70 EUR (1 150 000 IDR). 3 pièces = 600 EUR (10 000 000 IDR) + charges 90 EUR (1 500 000 IDR). La location des maisons varie suivant leur taille et leur situation : à côté de l'école française, prévoir au minimum 1 000 EUR par mois + l'électricité et le personnel de maison 250 EUR par mois.

Santé et retraite, des dépenses à prévoir dans le cadre d'un projet d'expatriation à l'étranger : Inscription à la Caisse des Français de l'Étranger (CFE), voir le site www.cfe.fr, prévoir pour l'équivalent de la Sécurité Sociale Française 600 EUR par trimestre et par famille. Pour ce qui est de la mutuelle, elle doit être personnalisée en fonction des besoins et des budgets de chaque famille, sachant qu'en Indonésie le coût de la médecine n'est pas plus cher qu'en France mais que cette médecine n'est pas performante. Pour compléter la sécurité sociale des Français de l'étranger, le site www.international-sante.com est utile. Pour ce qui est de la retraite, il existe des sociétés d'assurance qui interviennent en complément de la CFE et qui permettent de continuer de cotiser à une retraite complémentaire française (www.lepack.fr).

Section 5. Conditions d'accès et coût des services éducatifs

Présence et caractéristiques du lycée français : L'établissement propose l'enseignement de la maternelle à la terminale. Les frais de scolarité vont de 2 300 à 4 520 EUR par an. Actuellement les effectifs sont de 250 élèves. Pour des informations supplémentaires, le site du lycée français à Jakarta est www.lifdejakarta.org. Pour Bali, contacter administration@eifbali.com ou cg@eifbali.com.

Autres établissements internationaux : N.C.

Caractéristiques et accès aux structures locales : L'accès est libre sous réserve de maîtriser le Bahasa.

Quelles possibilités pour l'enseignement à distance : CNED (Centre National d'Enseignement à Distance), en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme.

Section 6. Un panorama des opportunités d'embauche ou de création d'entreprise

Les secteurs porteurs pour la recherche d'un emploi salarié : L'Indonésie est un pays avec de nombreux besoins dans les secteurs suivants : pétrole et gaz ; énergie ; mines ; télécommunications ; agriculture.

Les secteurs porteurs pour la création d'une entreprise et les modalités d'accès aux financements locaux : La création d'entreprise est compliquée et longue pour un étranger et il n'existe pas d'outils de financement locaux. Par contre, il n'y a pas de freins à l'apport de capitaux français en Indonésie et il n'y a pas de problème pour rapatrier des capitaux d'Indonésie en France.

Compétences fortement recherchées : Chef pâtissier, chef cuisinier, pilote d'avion, hôtellerie.

Les secteurs où la présence étrangère atteint un seuil de saturation : Du fait de la croissance du pays, il n'existe pas de secteur saturé par la présence étrangère.

Les secteurs fermés ou restreints pour les étrangers : Une société ne peut embaucher des étrangers que pour combler les postes que le gouvernement indonésien considère ouverts aux non-Indonésiens. Par exemple, les emplois de supervision des ressources humaines ou de « cols bleus » dans la plupart des exploitations manufacturières sont fermés. La société doit démontrer qu'aucun employé local compétent n'est disponible pour ces postes et là encore, on s'attend à ce que l'investisseur étranger forme un employé indonésien et perfectionne ses compétences pour éventuellement remplacer un travailleur étranger. Cette règle de principe reste cependant à la disposition de l'administration qui la traite en général avec souplesse et pragmatisme.

The background features a complex, abstract geometric pattern composed of various shades of blue (light, medium, and dark) and white. The pattern consists of squares and triangles arranged in a grid-like fashion, with some squares containing diagonal lines. The overall effect is a modern, digital aesthetic.

MALAISIE

Malaisie

Introduction. Présentation générale de la Malaisie

Présentation générale du pays et de son économie : La Malaisie est une économie très ouverte (22^{ème} exportateur mondial) avec un taux de croissance d'environ 5,5% par an. En juin 2010, le gouvernement a dévoilé sa stratégie de « *New Economic Model* » (NEM), reposant sur 8 plans d'actions axés sur le dynamisme du secteur privé, l'amélioration de la qualification de la main d'œuvre, la création d'une économie domestique compétitive, le renforcement du secteur public, l'élaboration d'un socle de connaissances, la promotion des sources de croissance, la pérennité de la croissance. Par ailleurs, la Malaisie a mis en place le *Programme de Transformation Economique* (ETP) composé de 131 projets concrets (Entry Point Projects - EPP) sur 12 secteurs d'activités identifiés comme les moteurs de la croissance du pays (National Key Economics Area – NKEAs), l'objectif étant de devenir un pays à haut revenu d'ici à 2020.

La présence française : 3 200 personnes (en croissance). 250 entreprises (80% basées à Kuala Lumpur et Klang Valley) présentes dans :

- Pétrole et gaz : TOTAL + de nombreuses sociétés d'ingénierie (dont SBM, Technip) ;
- Aéronautique / Défense : Groupe Airbus (dont Airbus Helicopters), Dassault, Safran, Thales, Altran, DCNS ;
- Construction / Matériaux : Vinci, Bachy Soletanche, Lafarge, Saint Gobain, Parex, Terreal ;
- Ferroviaire : Colas Rail ;
- IT / Communication : de plus en plus d'opérateurs (indépendants ou petites filiales de groupes) ;
- Automobile : Peugeot-Citroën, Renault ;
- Pharmacie : de plus en plus d'opérateurs (petites structures) ;
- Assurance / Banque : AXA, BNP Paribas ;
- Alimentation / Restauration : sirops Monin, sardines et thon Ayam, Danone-Dumex, une dizaine de restaurants, distribution en hausse (produits secs / frais / vins & spiritueux) ;
- Luxe : toutes les grandes marques (les sièges régionaux sont à Singapour) ;
- Autres : Petzl, CMA-CGM, Atos, Cofely (GDF Suez), Veritas.

Section 1. Venir travailler en Malaisie : les conditions légales de séjour et de travail

Critères généraux et risques légaux liés à une activité sans titre de séjour correspondant : Renvoi à la frontière ou prison (en fonction de la nature de l'activité !).

Les différents types de visas disponibles : *Work permit* (1 ou 2 ans) qui permet de délivrer un *Dependant Pass* au conjoint (mais sans permission de travailler). *Resident Pass* (10 ans – permet de changer d'employeur) : conditions spéciales d'obtention (minimum 3 années sans discontinuité de travail en Malaisie, minimum de revenus annuels : 144 000 MYR).

Conseils pratiques pour l'obtention d'un visa : + 25 ans, qualifications (minimum bac + 3), expérience, connaissance de plusieurs langues.

Section 2. La recherche d'un emploi en Malaisie

Prérequis nécessaires à l'obtention d'un emploi : Minimum bac + 3, connaissance de l'anglais, expérience minimum 18 mois.

Conseils pratiques pour mettre en valeur ses compétences et savoir-faire : Réseauter parmi la communauté internationale et être précis sur son positionnement.

Quels acteurs contacter dans le cadre de la recherche d'un emploi ?

- MFCCI (Chambre de Commerce)
- CCEF
- All 1 KL Sdn Bhd (*The ASEAN connection for Foreign Talents* : www.all1kl.com)
- Mission économique + Ubifrance

Les agences de recrutement ne s'intéressent qu'au placement des employés locaux.

Section 3. Les conditions de rémunération

Spécificités locales : Salaire mensuel brut minimum de 5 000 MYR (environ 1 100 EUR) pour obtenir un *work permit*.

Salaires et grilles indicatives de rémunération : Salaires courants pour étrangers en contrat local :

- Ingénieurs : 7-20 000 MYR
- Marketing – Communication : 5 -12 000 MYR
- Ventes : 8-10 000 MYR + commissions

Couverture médicale mais ni logement ni véhicule de fonction.

La fiscalité applicable aux étrangers résidents en Malaisie : 27% du revenu (taux maximal).

Section 4. Les conditions de vie en Malaisie

Les dépenses quotidiennes : Un ménage de 2 enfants peut vivre décemment avec 8 000 MYR par mois. (école et logement non compris).

Le logement : Loyer (dans zone semi ou entièrement protégée) appartement (4 pièces) de 5-10 000 MYR, maison : > 10 000 MYR, achat bien immobilier : montant obligatoire minimum pour un étranger : 1 M MYR (pas de restrictions).

Santé et retraite, des dépenses à prévoir dans le cadre d'un projet d'expatriation à l'étranger : Santé : CFE ou autres assurances privées (assurance locale à partir de 100 EUR / mois : sinon prise en charge par l'employeur en cas de contrat d'embauche local). Retraite : EPF (n'est pas obligatoire pour les étrangers – certaines entreprises acceptent d'y souscrire).

Section 5. Conditions d'accès et coût des services éducatifs

Présence et caractéristiques du lycée français : En pleine croissance (1 000 élèves) et atteint un niveau de saturation.

Autres établissements internationaux : Garden (cursus Anglais, 3 000 élèves), ISKL (Américain, 2-2500 élèves), MKIS (Américain 2-2500), Alice Smith (Anglais, 2 000 élèves). Ces écoles sont en moyenne au moins deux fois plus chères que le lycée français). Nombreux nouveaux établissements privés.

Caractéristiques et accès aux structures locales : Niveau de formation/éducation de faible qualité.

Quelles possibilités pour l'enseignement à distance : CNED, en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme.

Section 6. Un panorama des opportunités d'embauche ou de création d'entreprise

Les secteurs porteurs pour la recherche d'un emploi salarié :

- IT (programmation) ;
- Engineering AVEC connaissance / expérience précédente de l'Asie ;
- Aéronautique (avec qualification) ;
- Transports (rail) ;
- Métiers de bouche (hôtellerie, restaurants).

Les secteurs porteurs pour la création d'une entreprise et les modalités d'accès aux financements locaux : Forte mobilisation pour attirer les investissements étrangers. Les agences gouvernementales « Invest KL, Invest Penang » sont très actives dans leur support aux entreprises : les dossiers sont étudiés au cas par cas avec une préférence pour les secteurs NKEA (National Key Economic Activities – cf. présentation générale). A noter que la création d'une entreprise (Sdn Bhd) pour le secteur privé est très facile mais nécessite un capital de 500 000 MYR pour pouvoir obtenir un permis de travail.

Compétences fortement recherchées : Ingénieurs (toutes disciplines AVEC 5-10 ans expérience) + programmeurs informatiques.

Les secteurs où la présence étrangère atteint un seuil de saturation : Pas de secteurs concernés.

Les secteurs fermés ou restreints pour les étrangers : Ressources humaines, finance et banques, défense, médical (sauf certaines spécialités notamment traitement des cancers), environnement.



PHILIPPINES

Philippines

Introduction. Présentation générale des Philippines

Présentation générale du pays et de son économie : Les Philippines forment un archipel, composé de 7 107 îles. Avec un PIB de 272 Mds USD en 2013 et une croissance de 7,2% la même année, le pays est entré de plein pied dans le club des pays émergents en Asie du Sud-Est. Malgré ces bons résultats, le taux de chômage reste constant à 7%, ce qui peut s'expliquer par l'impact d'une très forte croissance démographique ces dernières années. La métropole de Manille et la ville de Cebu sont les deux grands *hubs* principaux du pays avec des ouvertures sur l'international. Viennent ensuite, mais bien loin derrière, les villes de Baguio et de Davao. Les opportunités d'emploi et les conditions de vie recherchées par les étrangers sont donc en très grande majorité concentrées à Manille et Cebu, où l'on trouve une grande partie des Français vivant dans le pays.

La présence française : La présence française aux Philippines est relativement faible en comparaison des pays voisins. Elle s'établissait en 2013 à environ 2 500 personnes selon l'Ambassade de France. Cependant, d'après la Chambre de Commerce Française aux Philippines, la France et les Français ont montré depuis 2008 un engouement nouveau pour l'Archipel. Ce phénomène semble correspondre à la fois au début de la crise financière occidentale (Octobre 2008) et au potentiel du pays qui se réveille précisément depuis cette époque. Selon le livre blanc des CCE section de Manille de Juillet 2013, les Philippines comptent aujourd'hui autour de 100 implantations d'entreprises françaises. Des exemples comme ceux de Lafarge (5 cimenteries), Total (300 stations-service), Essilor (2 usines de production), L'Oréal (en particulier pour les produits de grande distribution) ou encore Schneider (en particulier les produits électroniques) démontrent que si la présence française reste faible, elle connaît de beaux succès et un fort dynamisme qui laissent présager pour l'avenir de nouvelles opportunités d'emplois pour nos compatriotes.

Section 1. Venir travailler aux Philippines : les conditions légales de séjour et de travail

Critères généraux et risques légaux liés à une activité sans titre de séjour correspondant : L'emploi d'un étranger par une entreprise aux Philippines représente un coût de 1 200 à 1 500 EUR lié à l'accompagnement administratif. Très peu de suivi de la part d'une administration lourde et dépassée mais risque d'expulsion et d'interdiction de séjourner sur le territoire dans le cas d'une activité professionnelle sans visa adapté. Le *Bureau of Internal Revenue (BIR)*, qui est l'agence gouvernementale collectant les taxes dans le pays, peut donner des suites judiciaires pour les cas de revenus non-déclarés, voire infliger de lourdes amendes.

Les différents types de visas disponibles : Les demandes de visas de travail doivent être présentées directement par l'employeur aux Philippines. A noter que les candidats à un visa de travail arrivent généralement aux Philippines munis d'un visa de touriste. Les délais d'obtention de ce visa sont de l'ordre de 3 à 9 mois. Le principal visa de travail disponible est le *Non-immigrant visa (ou Pre-arranged visa)*, dont la demande est faite par l'employeur au Bureau de l'Immigration (BI). Attention, il faut aussi obtenir un *Alien Employment Permit* pour pouvoir travailler. Sa demande doit être faite au Ministère du Travail (*Department Of Labour and Employment - DOLE*).

Conseils pratiques pour l'obtention d'un visa : Visa de touriste : il ne faut pas oublier qu'un billet de sortie du territoire prouvant que le ressortissant étranger sortira des Philippines sous 30 jours est presque systématiquement demandé au départ du voyage et à l'arrivée aux Philippines. Visa de travail : l'employeur doit faire la demande de visa auprès du bureau de l'immigration. Le candidat doit passer un entretien simple au cours duquel il lui sera demandé pourquoi son travail ne peut pas être effectué par un employé local.

Section 2. La recherche d'un emploi aux Philippines

Prérequis nécessaires à l'obtention d'un emploi : La maîtrise de l'anglais est indispensable pour obtenir un emploi aux Philippines. La maîtrise du Tagalog ou du Bisaya constitue un avantage certain, mais n'est pas indispensable.

Conseils pratiques pour mettre en valeur ses compétences et savoir-faire : Il faut parfois accepter une rémunération modeste dans un premier temps afin de gagner l'occasion de se mettre en valeur et obtenir plus de responsabilités. Le droit du travail ayant une base très libérale, la période d'essai aux Philippines est de 6 mois. Etablir des contacts avec la communauté internationale des affaires sur place est fortement conseillé. Un bon réseau dans la communauté philippine des affaires est bien entendu un excellent atout.

Quels acteurs contacter dans le cadre de la recherche d'un emploi ? La Chambre de Commerce Française organise régulièrement des soirées *networking* qui sont un bon point de départ pour rencontrer, échanger et se faire connaître. Ce type d'événement est aussi organisé par les Chambres de Commerce d'autres pays à Manille. Les associations sectorielles (mines, pétrole, semi-conducteurs, etc.) organisent aussi des événements réguliers qui permettent de s'informer sur les entreprises et leurs activités.

Section 3. Les conditions de rémunération

Spécificités locales : La main d'œuvre locale aux Philippines est souvent qualifiée, anglophone et peu coûteuse. La demande en main d'œuvre étrangère est donc faible et les rémunérations proposées souvent basses.

Salaires et grilles indicatives de rémunération : Salaire minimum à Manille : 12 000 PHP par mois (195 EUR). Salaire offert en moyenne à un jeune diplômé : 800 à 2 500 EUR par mois selon le type de poste et d'employeur.

La fiscalité applicable aux étrangers résidents aux Philippines : La fiscalité est la même pour les citoyens philippins et les travailleurs étrangers. Income Tax : la taxe sur le revenu s'étend de 5% jusqu'à 32% pour les revenus annuels excédant 500 000 PHP (8 200 EUR) ; la TVA est à 12%.

Section 4. Les conditions de vie aux Philippines

Les dépenses quotidiennes : Les dépenses du quotidien à Manille peuvent surprendre. Si le transport en taxi est abordable, l'achat et l'entretien d'un véhicule personnel peut coûter très cher. La taille de la capitale, l'état de son réseau routier et le nombre de véhicules créent des embouteillages quotidiens et traverser la capitale durant certaines tranches horaires prend plusieurs heures. Les prix pratiqués dans les grandes surfaces sont particulièrement élevés par rapport aux marchés traditionnels.

Le logement : Makati, le centre des affaires de la capitale, où une majorité d'employés français résident, offre une qualité de vie assez élevée mais à des prix parfois peu abordables au regard des salaires offerts. Il faut compter 400 à 900 EUR par mois hors charges pour un appartement 2 pièces de 40 m². De grandes maisons avec jardin peuvent être louées facilement dans toute la capitale pour des loyers allant de 1 500 à plus de 10 000 EUR par mois. Il est interdit aux étrangers d'acheter une maison (car pas le droit de détenir un terrain) mais il est possible d'investir dans un appartement.

Santé et retraite, des dépenses à prévoir dans le cadre d'un projet d'expatriation à l'étranger : Les hôpitaux privés pratiquant des tarifs élevés, il est très fortement conseillé de se munir d'une bonne couverture santé internationale. Il faut toujours anticiper les premiers acomptes et se munir d'une somme d'argent en liquide lors d'une hospitalisation.

Section 5. Conditions d'accès et coût des services éducatifs

Présence et caractéristiques du lycée français : Ecole Française de la maternelle à la terminale située dans la banlieue de Manille (Paranaque City). L'école française est jumelée avec l'école allemande sous le nom de *European International School Manila* (EIS).

Autres établissements internationaux : Manille compte de nombreux établissements scolaires internationaux (chinois, coréen, américain, etc...) de très bon niveau académique. Une grande partie d'entre eux est située à Taguig City.

Caractéristiques et accès aux structures locales : N.C.

Quelles possibilités pour l'enseignement à distance : CNED, en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme.

Section 6. Un panorama des opportunités d'embauche ou de création d'entreprise

Les secteurs porteurs pour la recherche d'un emploi salarié : Distribution / grande distribution, industrie, construction, logistique, assurances, tourisme, pharmacie, informatique.

Les secteurs porteurs pour la création d'une entreprise et les modalités d'accès aux financements locaux : Information et télécommunications (IT), *Business Process Outsourcing*, construction et infrastructures, industrie, pétrole. La prise de participation majoritaire au capital d'une entreprise locale est autorisée aux Philippines pour un nombre très limité de secteurs. Une liste d'exclusions est publiée chaque année. La majorité des investissements ne permettent pas aux étrangers de détenir plus de 40% du capital d'une entreprise (règle des 40/60 où 60% des parts doivent être détenues par un investisseur philippin). La Constitution de 1987 interdit aux étrangers l'achat de terrains.

Compétences fortement recherchées : Profils techniques avec des spécialisations telles que l'amélioration des processus (*Process Improvement*) ou des ingénieurs spécialisés dans la chaîne d'approvisionnement (*Supply Chain*), ainsi que certains profils commerciaux et managériaux. Les postes de cadres en management (Middle Management) sont plus particulièrement recherchés.

Les secteurs où la présence étrangère atteint un seuil de saturation : N.C.

Les secteurs fermés ou restreints pour les étrangers : Education : capital obligatoirement 100% local. Grande distribution : investissement minimum de 2,5 MUSD et grande difficulté à trouver des emplacements commerciaux. La Constitution interdisant aux étrangers d'acheter des terrains dans le pays, un certain nombre d'activités, comme le tourisme, nécessitent des ressources importantes pour être développées.



SINGAPOUR

Singapour

Introduction. Présentation générale de Singapour

Présentation générale du pays et de son économie : Pays bénéficiant d'un niveau de vie élevé (PIB par habitant de 53 000 USD en 2013, contre 43 000 USD en France), Singapour est aussi l'une des économies les plus ouvertes au commerce et capitaux étrangers : ses échanges extérieurs représentent près de trois fois le poids de son économie tandis que les investissements directs étrangers atteignaient 580 Mds USD en 2012. Cette ouverture est également valable en matière d'immigration : environ 43% de la population vivant sur le territoire singapourien est d'origine étrangère. Cette proportion élevée s'explique par le fait que, confrontée à des besoins de main d'œuvre, générés par la croissance économique, et à une démographie vieillissante, la cité-Etat a massivement importé des travailleurs étrangers : leur immense majorité (80%) occupe des emplois à faible qualification dans les secteurs des services et de la construction mais une minorité importante est également recrutée sur des postes à forte rémunération, notamment dans les secteurs de la banque, de la finance et des services aux entreprises. En dépit d'un taux de chômage de 1,8%, il convient toutefois de remarquer que le marché de l'emploi singapourien est aujourd'hui fortement concurrentiel et que les autorités souhaitent désormais faire décroître progressivement les recrutements de travailleurs étrangers.

La présence française : La communauté française présente à Singapour, environ 10 000 personnes selon les données du consulat (mais estimée en réalité à environ 15 000), est l'une des premières en Asie du Sud-Est et a doublé depuis 2005. Cette présence s'explique notamment par le rôle de « porte d'entrée » vers l'Asie du Sud-Est que joue la cité-Etat pour nos entreprises, avec l'implantation d'environ 600 filiales françaises, dont 63% exercent leur activité dans cinq secteurs : les services aux entreprises, l'électronique et les TIC, les biens d'équipement et de défense, l'énergie et la chimie. Outre les ingénieurs et cadres supérieurs embauchés par ces entreprises, on assiste à une hausse de nouvelles catégories de résidents français : étudiants des campus singapouriens créés par certaines universités et écoles (ESSEC, INSEAD, HEC, Panthéon-Assas) ainsi que des créateurs d'entreprises, attirés par un marché en forte croissance et un environnement réglementaire favorable. 40% de ces derniers, au nombre de 160 selon une estimation (conservatrice) de l'Ambassade, offrent ainsi des services destinés aux entreprises.

Section 1. Venir travailler à Singapour : les conditions légales de séjour et de travail

Critères généraux et risques légaux liés à une activité sans titre de séjour correspondant : Nécessité de se conformer à l'*Employment Act of Foreign Manpower*. Risque pour la première offense allant d'une amende de 5 000 à 30 000 SGD et/ou peine d'emprisonnement jusqu'à 12 mois, pour l'employé et l'employeur. Pour un étranger, le droit de séjour à Singapour est conditionné par l'obtention d'un permis de travail qui est lié à l'obtention d'un emploi. L'employeur est le sponsor du visa-cum-résidence et doit ensuite soumettre la demande de visa à l'immigration, ce qui suppose que le candidat réponde AUSSI à certains critères d'éligibilité de l'immigration. Sans permis de travail, pas de droit de séjour et vie pratique très compliquée : impossibilité de louer une habitation, d'ouvrir un compte bancaire, d'inscrire ses enfants à l'école ou encore d'employer une domestique. Le visa de touriste pour les Français est limité à 3 mois, renouvelable mais cela veut dire obligation de sortir du territoire tous les 3 mois, ce qui peut être fait un nombre limité de fois. Une rupture de contrat de travail implique une perte du visa, à moins que l'employé ait pu trouver rapidement un autre emploi (transfert de visa).

Les différents types de visas disponibles : Les permis de travail, à une exception près, sont conditionnés par l'obtention d'un emploi. Ils sont classifiés d'après le niveau de rémunération et de qualification et ouvrent droit à différents privilèges. Les conjoints (mariés) d'un détenteur de permis de travail sont autorisés à travailler après avoir obtenu l'autorisation du MOM (*Ministry of Manpower* – www.mom.gov.sg). Il est important de noter que le concubinage et le PACS ne sont pas reconnus par le MOM.

Conseils pratiques pour l'obtention d'un visa : Visiter le site du MOM (www.mom.gov.sg) et faire la liste de tous les documents nécessaires : diplômes, certificats de naissance, etc... les faire traduire. Liste des traducteurs accrédités sur le site de l'Ambassade de France à Singapour.

Section 2. La recherche d'un emploi à Singapour

Prérequis nécessaires à l'obtention d'un emploi : Maîtrise de l'anglais. Expertise. Liste des expertises « en demande à Singapour »/Key industries sur le site www.contactsingapore.sg. Cette liste est régulièrement mise à jour.

Conseils pratiques pour mettre en valeur ses compétences et savoir-faire : CV en anglais qui suit le format local.

Quels acteurs contacter dans le cadre de la recherche d'un emploi ? Network, French Chamber of Commerce in Singapore (FCCS), agences de recrutement (liste sur www.contactsingapore.sg), Job boards et *Straits times classified section*.

Section 3. Les conditions de rémunération

Spécificités locales : Droit du travail minimum, le contrat définit les conditions d'emploi : rémunération, congés, couverture médicale, heures de travail, préavis, période d'essai. Les étrangers détenteurs d'un permis de travail-cum-résidence n'ont pas accès au système de couverture sociale (médicale et retraite) singapourienne donc n'ont pas à y contribuer. Le salaire brut est donc égal au salaire net. La rémunération annuelle est structurée ainsi : salaire annuel = salaire mensuel * 12 ou 13 (12 + *annual wage supplement* payable généralement en décembre) et bonus variable qui est un pourcentage du salaire (ce pourcentage dépend du poste et de la politique salariale de l'entreprise).

Salaires et grilles indicatives de rémunération : Consulter le site du MOM (www.mom.gov.sg) : les "*basic wages*" sont indiqués dans une étude statistique du MOM qui paraît tous les ans fin juin (données de l'année précédente). Les comparer avec les études spécifiques des chasseurs de tête.

La fiscalité applicable aux étrangers résidents à Singapour : Voir www.iras.gov.sg

Section 4. Les conditions de vie à Singapour

Les dépenses quotidiennes : Singapour se distingue par un coût de la vie largement supérieur aux autres villes d'Asie du Sud-Est et se classe, selon the *Economist Intelligence Unit*, au 6^{ème} rang des villes les plus chères pour les expatriés, devant Zurich (7^{ème}) et Paris (8^{ème}). Les prix de l'alimentaire sont globalement comparables à ceux de la France, à l'exception de la restauration d'une part (moins chère), de l'alcool et des cigarettes d'autre part (plus chers). Le réseau de transports en commun est dense et peu coûteux, en contrepartie d'une politique publique visant à limiter le parc automobile : les importations de véhicules d'occasion (>3 ans) sont interdites et les licences de détention d'une automobile sont fixées à des niveaux représentant plusieurs fois le coût d'achat du véhicule.

Le logement : Le niveau des loyers varie fortement selon le quartier et la catégorie du logement considérée. Il existe deux secteurs : privé et public.

Secteur Privé : Nous invitons le lecteur à consulter les données statistiques gouvernementales sur www.ura.gov.sg/uol, ou à consulter des sites d'agences immobilières en ligne, telles que www.propertyguru.com.sg. A titre indicatif, le loyer d'un logement du parc immobilier privé (condominiums) représente au minimum 2 500 SGD (1 500 EUR) pour un appartement de 2 chambres + salon (90 m²) et 3 500 SGD (2 100 EUR) dans le quartier du lycée français.

Secteur Public : Il existe aussi un parc immobilier public (HDB), moins cher. Les prix des locations (*statistics from open market*) sont indiqués sur le site www.HDB.gov.sg. Des locations en HDB sont aussi disponibles sur www.propertyguru.com.sg.

Santé et retraite, des dépenses à prévoir dans le cadre d'un projet d'expatriation à l'étranger : Les étrangers détenteurs d'un permis de travail-cum-résidence n'ont pas accès au système de protection sociale local singapourien (CPF). Ils doivent donc prendre à leur charge entière le coût d'une assurance santé, et celui de leur retraite. Les Français peuvent adhérer à la CFE ou bien prendre des assurances privées. Les tarifs varient en fonction des prestations. Attention aux contrats de travail qui proposent un « package » (i.e. qui incluent une assurance santé prise par l'employeur pour ses salariés) : les prestations peuvent ne pas couvrir toutes les pathologies. Dans ces conditions, il faut prévoir le coût d'une assurance santé supplémentaire.

Frais de santé : il existe un secteur public (2 groupes d'hôpitaux : *Singhealth* et *National Healthcare Group*) et un secteur privé (notamment établissements de la chaîne Parkway Pantai). Le secteur hospitalier à Singapour, tant public que privé, est réputé pour la bonne qualité de ses soins et attire des patients de toute la région. Généralistes : environ 80% des prestations sont assurées dans le secteur privé, des *private clinics* (cabinets de médecins généralistes de proximité) sont disponibles sur tout le territoire.

Spécialistes et autres soins : Hôpitaux du secteur public : les tarifs, pour les principales prestations, sont indiqués sur le site de Singhealth – www.singhealth.com.sg ou sur les sites de chacun des hôpitaux du groupe National Healthcare Group, dont les liens sont accessibles à partir de www.nhg.com.sg. ATTENTION : les tarifs dépendent du statut (Singapourien, *Permanent Resident*, Etranger) et sont supérieurs pour les étrangers (touristes ou détenteurs d'un permis de travail-cum-résidence), en particulier en *outpatient care* : nous conseillons donc de vérifier auprès de l'établissement le montant des prestations. Hôpitaux et cliniques privés : les tarifs sont en général plus élevés que ceux des hôpitaux publics. (Contacts par hôpital/clinique à partir du site www.parkwaypantai.com).

Section 5. Conditions d'accès et coût des services éducatifs

Présence et caractéristiques du lycée français :

- Lycée Français de Singapour : www.lfs.edu.sg - Programmes nationaux français, de la maternelle à la terminale, filières généralistes. Quelques classes bilingues anglais. Label AEFÉ. Tarifs indiqués sur le site.
- La Petite Ecole : www.lapetiteecole.com.sg - Maternelle. Toutes les classes sont bilingues français-anglais. Label AEFÉ. Tarifs indiqués sur le site.
- Alliance Française : www.alliancefrancaise.org.sg - Classes spécifiques de français pour les écoliers et étudiants français poursuivant leurs études dans une autre langue que le français dans d'autres établissements que le LFS.

Autres établissements internationaux : Liste sur www.moe.gov.sg - *Ministry of Education* - Tarifs indiqués sur les sites de chaque établissement.

De nombreux *kindergartens* privés pour les petits, en langues diverses, dispensent des prestations variables, de type « crèche » et/ou « maternelle ».

Caractéristiques et accès aux structures locales : Les enfants étrangers peuvent fréquenter les établissements du secteur public singapourien. Tous les enseignements sont dispensés en anglais avec prépondérance d'au moins une autre langue (mandarin, malais, tamoul), avec exemptions possibles selon les établissements. L'inscription se fait en fonction de la disponibilité des places dans l'établissement choisi. Il y a trois listes d'attente. Sont prioritaires les listes d'attente d'enfants de nationalité singapourienne et PR (statut de Résidents Permanents). La liste des enfants étrangers de parents détenteurs d'un visa de travail-cum-résidence est en dernière position, si bien que, dans la pratique, il n'est pas toujours possible de réaliser l'inscription dans l'établissement de son choix. La réussite à un examen de niveau est en général requise. Tarifs : sur les sites de chaque établissement, liste sur www.moe.gov.sg.

Quelles possibilités pour l'enseignement à distance : CNED, en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme.

Section 6. Un panorama des opportunités d'embauche ou de création d'entreprise

Les secteurs porteurs pour la recherche d'un emploi salarié : Liste sur www.contactsingapore.sg et www.edb.gov.sg des secteurs/industries qui font l'essentiel de l'économie de Singapour (rubriques « *industries* »). Voir également la section « *Foreign Manpower* » sur le site www.mom.gov.sg, en particulier la page « *skills-in-demand* » - www.mom.gov.sg/foreign-manpower/working-in-singapore/finding-a-job/Pages/skills-in-demand.aspx. Ces listes sont régulièrement mises à jour en fonction des besoins à court/moyen ou long terme en *Foreign Talents* de la cité-Etat.

Les secteurs porteurs pour la création d'une entreprise et les modalités d'accès aux financements locaux :

Les formalités administratives de création d'entreprise à Singapour sont extrêmement simples. (Singapour est classé régulièrement comme l'un des pays les plus *business-friendly* du monde). Les différentes structures et formalités figurent sur www.Acra.gov.sg. L'investissement étranger est libre et bienvenu. Singapour est un état de droit, avec une cour d'arbitrage internationale.

Secteurs porteurs : voir listes « *industries* » sur www.contactsingapore.sg et www.edb.gov.sg, régulièrement mises à jour.

Financement : la présence bancaire tant locale qu'internationale est adéquate. Cependant le financement bancaire, notamment du fonds de roulement, pour TPE et petites PME implantées localement demeure difficile en Asie du Sud-Est y compris à Singapour, sauf apport de garanties « *collaterals* » ou dans le cadre d'un « *scheme* » gouvernemental - voir Paragraphe « Aides ». Financement de haut de bilan : Singapour est l'une des places les plus importantes de *private equity/venture capital* en Asie, mais avec une prédominance d'opérations en capital pour des entreprises ayant déjà atteint une certaine taille. Les acteurs en *seed capital/Venture capital* sont présents mais le nombre d'opérations réalisées demeure limité. Un réseau actif de *business angels* existe (BANSEA). Dans ce contexte (comme ailleurs), il est crucial d'avoir le bon *business model*, dans le bon secteur et le bon entegent.

Aides : des aides diverses gouvernementales ou semi publiques existent en faveur des créateurs d'entreprise. Les conditions d'obtention sont liées à la structure du capital, au secteur d'activité, etc... Les aides financières sont souvent octroyées après délivrance des résultats escomptés lors de l'octroi des aides, sous forme de remboursements ou de crédit d'impôt. Les aides non financières (conseil, incubateurs) existent également. Voir liste des aides sur www.entrepriseone.gov.sg.

Compétences fortement recherchées : Liste officielle régulièrement mise à jour sur www.mom.gov.sg/foreign-manpower/working-in-singapore/finding-a-job/Pages/skills-in-demand.aspx. D'une façon générale, les compétences techniques de la nouvelle économie, de haut niveau, par le niveau d'études et/ou par le niveau d'expérience sont recherchées. MBA sans autre diplôme et/ou d'une institution autre que les Top mondiaux ; généralistes ; marketing,... : très concurrentiel.

Les secteurs où la présence étrangère atteint un seuil de saturation : Le renouvellement des étrangers *Foreign Talents* à Singapour est rapide, ce qui donne lieu à des opportunités. En revanche, la place de Singapour est très concurrentielle en termes de marché de l'emploi. Une agence de préférence nationale sera opérationnelle en Août 2014 (certaines exemptions).

Les secteurs fermés ou restreints pour les étrangers : Professions exigeant une licence, médecins, vétérinaires, avocats,



THAILANDE

Thaïlande

Introduction. Présentation générale de la Thaïlande

Présentation générale du pays et de son économie : Pays comparable à la France tant par sa superficie que par sa population, la Thaïlande s'est considérablement développée ces dernières années et est devenue fortement attractive pour les jeunes (et moins jeunes) Français en quête d'emploi. Avec un PIB de 366 Mds USD, la Thaïlande constitue la seconde économie de l'ASEAN après l'Indonésie. Au regard de son PIB par habitant (5 668 USD), elle est la 4^{ème} nation la plus riche d'Asie du Sud-Est, après Singapour, Brunei et la Malaisie. L'économie du pays est dynamique, ouverte et repose sur de solides fondamentaux : une agriculture performante (1^{er} exportateur mondial de crevettes et de caoutchouc, 3^{ème} exportateur mondial de riz) mais aussi des filières industrielles dynamiques, dont l'automobile (9^{ème} rang mondial, devant la France) et l'électronique (1^{er} exportateur mondial de disques durs). Les entreprises étrangères sont bien implantées et engagées dans une logique d'expansion sur le territoire thaïlandais (nouveaux investissements étrangers - Toyota, Mitsubishi, Mazda, Ford, Denso, DHL, etc. - et français: Michelin, Essilor, Danone, Valeo). Traditionnellement tirée par les exportations (61% du PIB en 2012), l'économie thaïlandaise tend à se réorienter progressivement vers une demande interne plus soutenue. A noter que le taux de chômage officiel en Thaïlande est particulièrement faible, puisqu'il s'établit à 0,7%.

La présence française : La France est le 3^{ème} investisseur européen en Thaïlande, derrière les Pays-Bas et le Royaume-Uni, mais devant l'Allemagne. Le stock des investissements directs français en Thaïlande a plus que doublé entre 2006 et 2012, pour atteindre 3,1 Mds d'EUR. La plupart des grands groupes français y sont implantés depuis de nombreuses années. Certains, comme Michelin ou Essilor, ont fait de la Thaïlande leur plate-forme industrielle en ASEAN. Une part non négligeable des nouveaux investissements résulte d'une extension d'activités existantes. Le régime d'investissement étranger de la Thaïlande est globalement libéral.

La présence française en Thaïlande compte environ 235 filiales, dont une soixantaine issues de grands groupes, qui emploient environ 70 000 personnes. Les implantations françaises ne se limitent pas aux grands groupes et aux ETI/PME. Entre 500 et 1 000 entrepreneurs indépendants y ont en effet créé leur entreprise, principalement dans les services : tourisme, conseil, communication, hôtellerie, restauration, NTIC, boulangerie, joaillerie, design, etc. L'industrie représente environ les deux tiers des investissements français : Michelin, Essilor, Valeo, Total, GDF Suez, Saint-Gobain et Sanofi Pasteur étant les principaux leaders. Les entreprises de services, BNP Paribas, AXA et Casino notamment, comptent, quant à elles, pour environ 20% du stock d'investissements.

Plus de 11 000 Français sont aujourd'hui officiellement inscrits sur les listes consulaires, contre 3 447 en 2002, soit plus de 300% d'augmentation en 12 ans. Mais si l'on compte les Français non officiellement enregistrés, il est communément admis que ce chiffre est supérieur à 20 000 ressortissants français.

Section 1. Venir travailler en Thaïlande : les conditions légales de séjour et de travail

Critères généraux et risques légaux liés à une activité sans titre de séjour correspondant : Il est interdit de travailler en Thaïlande sans *work permit* (permis de travail) sous peine d'expulsion du territoire. Le *work permit* est obtenu sur demande auprès du Labour Department. Pour en faire la demande, il faut être en possession soit d'un visa *non immigrant B* ou d'un visa *non immigrant O* (visa pour les conjoints mariés à une personne de nationalité thaïe). Certaines personnes essaient de travailler illégalement avec un visa touriste ou étudiant (visa ED) en enchaînant les « *visa trips* », c'est-à-dire en effectuant des sorties régulières du territoire thaïlandais vers les pays limitrophes. Cette pratique est fortement déconseillée, car il n'est pas rare de voir la police renvoyer *manu militari* dans leur pays d'origine ceux qui se font prendre, avec en prime une interdiction de revenir sur le territoire thaïlandais, voire un séjour préalable - et assez désagréable - en prison.

Les différents types de visas disponibles : Pour travailler en Thaïlande, il est nécessaire d'obtenir un visa *Non immigrant B*. Le candidat à un visa de travail arrive généralement en Thaïlande muni d'un visa de tourisme. Il faut d'abord récupérer les documents nécessaires auprès de l'entreprise d'accueil, puis ressortir ensuite du territoire pour déposer une demande de visa *non immigrant B* au Consulat / Ambassade thaï, le plus souvent dans un pays proche (Malaisie, Singapour, etc...). De même, un visa spécial sera demandé pour les stagiaires (visa *ED*).

Conseils pratiques pour l'obtention d'un visa : Normalement, c'est l'entreprise qui recrute qui est responsable de l'obtention du visa. La démarche peut être assez lourde. La demande de visa '*non immigrant B*' peut se faire auprès d'un Consulat ou d'une Ambassade thaïe dans un pays limitrophe, ou directement en France. L'entreprise qui emploie le candidat doit fournir un nombre significatif de documents. Si le dossier n'est pas complet, le visa ne sera pas délivré. Il est donc important de valider avec l'Ambassade ou le Consulat de Thaïlande du pays dans lequel le dossier de demande est déposé de bien disposer de tous les documents requis.

Vous pouvez consulter les sites suivants pour des informations complémentaires et autres conseils pratiques :

- www.gavroche-thaïlande.com
- www.lepetitjournal.com
- www.immigration.go.th
- www.thaivisa.com
- www.ambafrance-th.org/spip.php?article639&var_recherche=visa%20ED
- www.retraite-en-thaïlande.com

Section 2. La recherche d'un emploi en Thaïlande

Prérequis nécessaires à l'obtention d'un emploi :

- être diplômé, niveau bac +3 minimum, ou licence
- parler/lire/écrire l'anglais
- être capable de communiquer en thaïlandais. Le niveau d'anglais de la majorité des Thaïs étant assez faible, quelques notions basiques de la langue thaïe permettront de se faire comprendre plus facilement des autres employés et clients de l'entreprise.

Conseils pratiques pour mettre en valeur ses compétences et savoir-faire : Les mêmes conseils que pour trouver un travail en France ou en Europe. La Chambre de Commerce Franco-Thaï (www.francothaicc.com) organise régulièrement des ateliers de recherche d'emploi qui rencontrent un large succès.

Quels acteurs contacter dans le cadre de la recherche d'un emploi ?

- La Chambre de Commerce Franco-Thaï (FTCC) dispose d'un bureau de placement pour les candidats français à un emploi. De nombreux événements de *networking* sont organisés durant l'année et permettent aux nouveaux arrivants de se constituer un réseau de relations.
- Les agences de recrutement, dont la liste est disponible sur le lien ci-après : www.directoryemployment.com/by-region/asia/thailand/recruitment-agencies/.
- L'EABC : The European – ASEAN Business Center in Thailand (www.eabc-thailand.eu)

Section 3. Les conditions de rémunération

Spécificités locales : Pour obtenir un permis de travail, l'administration thaïlandaise a fixé un salaire minimum, lequel varie d'ailleurs en fonction de la nationalité d'origine du demandeur. Pour les Français, le salaire minimum est de 50 000 THB (environ 1 150 EUR).

Salaires et grilles indicatives de rémunération : Le salaire minimum en Thaïlande est de 300 THB par jour, soit 9 000 THB par mois (200 EUR). Mais la loi a fixé un salaire minimum plus élevé, de 15 000 THB (340 EUR), pour les titulaires thaïs d'un diplôme universitaire. Un jeune diplômé français peut prétendre à un salaire mensuel de 50 000 THB, somme qui correspond au minimum requis pour l'obtention d'un permis de travail. Au-delà, cela dépend de l'expérience, du secteur d'activité et de la capacité à négocier du candidat.

La fiscalité applicable aux étrangers résidents en Thaïlande : La fiscalité est la même que pour les nationaux. L'impôt sur le revenu des personnes physiques est fondé sur plusieurs tranches, de 0% à 35% en fonction du montant de la rémunération, avec une tranche d'imposition atteignant un maximum de 35% au-delà de 4 000 000 THB. A noter que l'impôt sur le revenu des personnes physiques est le plus souvent prélevé à la source. Pour mémoire, le taux de TVA est en Thaïlande de 7%.

Section 4. Les conditions de vie en Thaïlande

Les dépenses quotidiennes :

Nourriture : Variable, entre 30 THB pour un plat dans la rue, jusqu'à 500 THB et au-delà dans les restaurants plus chics.
Déplacement : Il existe de nombreux taxis, de bonne qualité et bon marché. La prise en charge s'établit à 35 THB (0,80 EUR) et le prix est généralement de moins de 100 THB pour une course d'une quinzaine de kilomètres. Le trajet de l'aéroport Suvarnabhumi vers le centre-ville de Bangkok est de l'ordre de 350 THB (8 EUR). Sinon, il existe à Bangkok un métro aérien (BTS) et souterrain (MRT), tous deux de très bonne qualité, dont les prix varient de 10 à 45 THB par voyage.

Le logement : L'offre immobilière à Bangkok est particulièrement avantageuse pour les locataires, dans la mesure où il y a sur le marché de très nombreux appartements de bonne qualité à des prix abordables. L'échelle des prix est très large: on peut trouver un appartement de 150-200 m² à moins de 1 000 EUR dans certains immeubles ou quartiers. Il est possible de trouver un studio à partir de 10 000 THB (225 EUR). La plupart du temps, une caution de 2 mois de loyer sera demandée par le propriétaire. Les étrangers peuvent acheter un appartement dans un condominium (sous réserve que 50% de la surface totale de l'immeuble ne soit pas détenue par des étrangers).

Santé et retraite, des dépenses à prévoir dans le cadre d'un projet d'expatriation à l'étranger : Les étrangers qui perçoivent un salaire en Thaïlande sont assujettis, comme les nationaux, au régime de sécurité sociale thaïlandais, le Social Security Fund (SSF). Ce régime couvre uniquement les risques maladie. La cotisation mensuelle s'élève à 10% du salaire brut, dont la moitié est prise en charge par l'employeur, et l'autre moitié par le salarié, étant entendu que cette part de 5% pour l'employeur comme pour le salarié est plafonnée à 750 THB par mois (17 EUR). Chaque salarié est rattaché à un hôpital public où il doit aller se faire soigner s'il veut se faire rembourser. Cependant, cette couverture maladie ne prend pas en charge la totalité des frais. Il faut ajouter que les soins prodigués dans les hôpitaux publics sont de moins bonne qualité que dans les établissements privés. L'attente y est également beaucoup plus longue. Il est donc fortement conseillé aux étrangers d'adhérer volontairement à la Caisse des Français de l'Étranger (CFE), avec éventuellement en sus une mutuelle complémentaire ou une assurance privée.

Contrairement à une idée reçue, les soins dans les hôpitaux privés de Thaïlande ne sont pas bon marché et peuvent atteindre des montants similaires à ceux pratiqués en France. Sites conseillés afin d'approfondir cette question :

- www.gavroche-thaïlande.com/expat/protection-sociale
- www.retraite-en-thaïlande.com/demarches/assurance-sante.html
- www.ambafrance-th.org/Sante-et-protection-sociale

Section 5. Conditions d'accès et coût des services éducatifs

Présence et caractéristiques du lycée français : Le Lycée Français International de Bangkok (LFIB) accueille des élèves de 3 à 18 ans, depuis la petite section de maternelle jusqu'en terminale. Établissement reconnu par les Ministères de l'Éducation nationale français et thaïlandais, il offre un enseignement conforme aux instructions, programmes et horaires officiels français. Le LFIB accueille cette année 960 élèves. Tous les cours sont assurés en direct. Les langues vivantes tiennent une grande place au sein de l'établissement. Ainsi, l'anglais et le thaï sont enseignés dès la maternelle; l'allemand, le chinois, l'espagnol sont proposés en langue vivante 2. Les coûts de scolarité s'échelonnent, selon les niveaux d'étude, entre 4 500 EUR et 6 500 EUR par élève et par année scolaire. Primaire non bilingue : 200 566 THB ; Primaire bilingue : 214 988 THB ; 6^{ème} à la 3^{ème} : 245 700 THB ; 2^{nde} à la 1^{ère} : 255 408 THB ; Terminale : 284 808 THB. A noter qu'un droit d'entrée de 110 000 THB (2 500 EUR) est demandé lors de la première inscription.

Site à consulter sur les structures éducatives en province : www.vivre-en-thailande.com/les-ecoles-francaises-en-thailande

Autres établissements internationaux : De nombreux établissements internationaux sont présents en Thaïlande et accueillent à la fois des élèves thaïs et étrangers. Les frais de scolarité y sont généralement plus élevés que ceux du LFIB et peuvent dépasser 15 000, voire 20 000 EUR, par élève et par année scolaire. Site que vous pouvez consulter pour une liste exhaustive des établissements internationaux : www.isat.or.th/schools.

Caractéristiques et accès aux structures locales : Maîtrise de la langue thaïlandaise comme prérequis, certaines universités ont des départements internationaux, mais dans ce cas une bonne maîtrise de la langue anglaise est indispensable.

Quelles possibilités pour l'enseignement à distance : CNED, en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme.

Section 6. Un panorama des opportunités d'embauche ou de création d'entreprise

Les secteurs porteurs pour la recherche d'un emploi salarié : Au vu de la croissance de l'économie thaïlandaise ces dernières années, nous pouvons affirmer que tous les secteurs sont porteurs. On insistera peut-être plus sur l'hôtellerie et autres activités liées au tourisme, le bâtiment, le secteur de l'industrie automobile, le recrutement, l'éducation et la formation. Notons cependant que seuls les candidats ayant une formation très spécialisée et maîtrisant l'anglais - et encore mieux le thaïlandais - auront de meilleures chances de trouver un emploi.

Les secteurs porteurs pour la création d'une entreprise et les modalités d'accès aux financements locaux : Aucun accès à des financements locaux. A noter qu'en Thaïlande, il n'est pas possible pour un étranger de posséder plus de 49% des parts d'une entreprise (à part pour les entreprises inscrites sous certaines conditions au Board of Investment (BOI)). S'associer avec un partenaire est donc la plupart du temps obligatoire.

Compétences fortement recherchées : En tête de liste, nous mentionnerons les compétences suivantes parmi les plus recherchées tant par les entreprises thaïlandaises qu'internationales : compétences techniques, maîtrise des outils informatiques à un niveau élevé, finance et comptabilité, formation.

Les secteurs où la présence étrangère atteint un seuil de saturation : Nous ne voyons pas de secteur où la présence étrangère atteint un seuil de saturation. Cependant, dans des domaines comme le marketing, on trouve suffisamment de candidats thaïlandais, souvent formés à l'étranger.

Les secteurs fermés ou restreints pour les étrangers : Certains emplois sont interdits aux étrangers : l'Alien Employment Act BE 2521 (AD 1978) administré par le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale prévoit les domaines d'activités ouverts aux étrangers ainsi que les obligations pour l'employeur et l'employé.

- 39 professions sont interdites aux étrangers, parmi lesquelles les fonctions d'architecte, avocat, coiffeur, esthéticienne, médecin, secrétaire...
- Les étrangers ne peuvent pas non plus occuper des postes d'exécutants, lesquels sont réservés aux Thaïlandais. Les candidats étrangers doivent aussi justifier de leurs diplômes comme preuve de leur valeur ajoutée à la société qui se propose de les embaucher.

Des conditions d'embauche contraignantes pour l'entreprise :

- Disposer de 2 MTHB (environ 45 000 EUR) par embauche d'un étranger (pour un emploi comme pour un stage) ;
- Respecter un quota minimum de 4 Thaïlandais pour 1 étranger ;
- Justifier de la valeur ajoutée du candidat en comparaison à celle d'un Thaï, à travers la rédaction d'une lettre d'invitation professionnelle ;
- Verser un salaire minimum de 50 000 THB (environ 1 150 €), ce qui peut constituer un frein, particulièrement pour le recrutement des jeunes diplômés français, très nombreux à se présenter sur le marché local. A titre de comparaison, un jeune diplômé Bac+5 thaï sera embauché à environ 25 000 THB (560 EUR) ;
- Soumettre une demande de visa *non immigrant B* et un permis de travail dont le nombre maximal délivré pour une entreprise est de 10. Au-delà il est nécessaire de demander une dérogation au Ministère concerné.

Ces démarches sont assez fastidieuses et complexes. Elles peuvent être problématiques pour les petites entreprises qui demeurent le plus important gisement d'emplois.

Restrictions à la création d'entreprise : La création d'une société et la conduite d'affaires par les ressortissants étrangers sur le sol thaïlandais sont régies notamment par le Foreign Business Act (FBA).

Les contraintes s'avèrent nombreuses et l'une des plus sévères concerne la propriété d'une société dans le secteur des services. En effet, la part détenue par un ou plusieurs étrangers dans l'affaire ne peut excéder 49%. Le Foreign Business Act énumère également pour les sociétés étrangères les domaines d'activité qui leur sont interdits ou soumis à restrictions.

Ces domaines sont regroupés en 3 catégories :

- Les domaines interdits pour des raisons spéciales : la presse, la radio et la télévision, mais aussi des domaines comprenant la culture du riz et autres céréales, l'élevage et la pêche, l'exploitation forestière, le commerce d'objets thaïs antiques à valeur historique.
- Les domaines liés à la sûreté nationale ou à la sécurité, ayant un impact sur le monde des arts, du folklore et des traditions, ou touchant aux ressources naturelles et à l'environnement : la production, la distribution et l'entretien d'armes à feu, la fabrication de bijoux et de porcelaines illustrant l'art et la culture thaïs, la production de soie, de sculptures sur bois.
- Les domaines encore peu aptes à soutenir la concurrence étrangère : la fourniture de services comptables et juridiques, de guide touristique, l'architecture, la publicité, l'ingénierie, le bâtiment, la vente de nourriture et de boissons.



VIETNAM

Vietnam

Introduction. Présentation générale du Vietnam

Présentation générale du pays et de son économie : La République Socialiste du Vietnam (environ 330 000 km² et 90 millions d'habitants) est un Etat à parti unique, dirigé par le Parti communiste du Vietnam. Au cours des années 1980, le Vietnam a commencé son passage d'une économie dirigiste à une «économie de marché à orientation socialiste». Depuis lors, le niveau de vie s'est considérablement amélioré, avec une croissance moyenne de 7% entre 1986 et 1997. Le rythme a depuis quelque peu diminué, mais les années récentes ont tout de même montré des taux aux alentours de 5%. La demande intérieure et les exportations sont notamment en augmentation constante. Le Vietnam a accédé à l'ASEAN, puis à l'OMC en 2007.

La présence française : La France a une histoire particulière avec le Vietnam. La présence française y est pour cette raison sans doute plus affirmée que dans d'autres pays de la région. Le Vietnam attire notamment de jeunes Français, en quête d'opportunités professionnelles mais aussi poussés par la recherche de l'exotisme et d'aventures.

Environ 300 implantations françaises sont présentes au Vietnam (dont 80 sociétés de droit local créées et gérées par des Français). 75% d'entre elles sont basées à Hô-Chi-Minh-Ville. Ces 300 implantations représentent environ 40 000 emplois directs. L'implantation des entreprises est particulièrement significative dans le secteur de la santé, la filière agricole et agro-alimentaire, les infrastructures, la distribution et les services. Les entreprises françaises à avoir réussi sont nombreuses (distribution, télécommunication notamment). Il y aurait 6 646 résidents français en 2013 (selon le Ministère des Affaires étrangères). 2 127 entreprises françaises ont exporté vers le Vietnam en 2012 dont 254 grandes entreprises, 590 ETI, 842 PME et 441 TPE (sources : Douanes et DG Trésor).

La France est le 2^{ème} bailleur de fonds bilatéral du Vietnam après le Japon. Elle est le 16^{ème} investisseur en stock (2^{ème} européen) avec 364 projets pour un montant de 3,1 Mds USD à fin 2012 et 14^{ème} en flux (3^{ème} européen). D'un point de vue institutionnel, en plus de l'Ambassade et des Consulats, on compte la Chambre de Commerce et d'Industrie Française au Vietnam (CCIFV) et Ubifrance.

Section 1. Venir travailler au Vietnam : les conditions légales de séjour et de travail

Critères généraux et risques légaux liés à une activité sans titre de séjour correspondant : Les étrangers souhaitant exercer une activité professionnelle au Vietnam doivent, dans la plupart des cas, obtenir un permis de travail. Cette autorisation doit être demandée par l'employeur, qui doit justifier de la nécessité de recruter un étranger. Les administrations concernées sont le Ministère du Travail et le Ministère de l'Immigration. Le Comité populaire provincial doit également donner son autorisation. L'étranger travaillant sans permis de travail fera l'objet d'une mesure de « déportation », selon les textes en vigueur.

Les différents types de visas disponibles : Les visas d'affaires autorisent des étrangers à rester un temps « court » dans le pays pour y exercer une activité professionnelle. Ils sont d'un mois ou de trois mois, peuvent être une entrée simple ou multiple, et sont renouvelables par les autorités locales.

Conseils pratiques pour l'obtention d'un visa : Il est nécessaire d'avoir préalablement à la demande de visa un contrat de travail signé ou une promesse d'embauche de l'employeur. Dans tous les cas, les visas d'affaires ne sont délivrés que lorsque le partenaire vietnamien a obtenu l'accord préalable des autorités vietnamiennes.

Section 2. La recherche d'un emploi au Vietnam

Prérequis nécessaires à l'obtention d'un emploi : La maîtrise de la langue locale peut être un atout intéressant dans certains secteurs (restauration et hôtellerie notamment) mais n'est jamais indispensable pour les étrangers. L'anglais est en revanche indispensable, à quelques rares exceptions. La maîtrise du français, en plus de l'anglais, est également un véritable atout, qui permet d'être recruté par des entreprises ou organisations françaises au Vietnam. Les formations à l'étranger (académiques ou professionnelles), surtout en Occident, sont particulièrement valorisées en comparaison des formations locales. Il est donc recommandé d'arriver avec un bagage déjà complet. Une certaine connaissance du Vietnam est un prérequis quasi indispensable.

Conseils pratiques pour mettre en valeur ses compétences et savoir-faire : La présentation de son profil (CV, LinkedIn) doit être bilingue anglais et français. Le Vietnam est un pays de réseaux et de connaissances. Les étrangers sur place peuvent fréquenter utilement les différentes conférences, foires professionnelles ou événements rassemblant les personnes présentes dans leur secteur.

Quels acteurs contacter dans le cadre de la recherche d'un emploi ? Les institutions suivantes pourront donner de bons conseils : la Chambre de Commerce et d'Industrie Française au Vietnam, (CCIFV), Ubifrance. Des associations de francophones permettent également de rencontrer la communauté expatriée francophone, comme le Cercle des Francophones.

Offres d'emplois ou stages disponibles sur :

- le site de la Chambre de Commerce et d'Industrie Française au Vietnam : www.ccifv.org
- le premier site de recrutement international au Vietnam : www.vietnamworks.com
- ou encore le site : www.workinasia.net.

Section 3. Les conditions de rémunération

Spécificités locales : De nombreux employés locaux ne sont pas déclarés et sont rémunérés chaque mois en espèces.

Salaires et grilles indicatives de rémunération : Les salaires peuvent être très différents d'une entreprise à l'autre. Les entreprises locales (à capitaux vietnamiens) offrent généralement une rémunération dans la fourchette basse (de 500 à 1 500 USD, selon les compétences, pour des premiers emplois). Les entreprises à capitaux étrangers proposent généralement des rémunérations supérieures, en moyenne jusqu'à 2 500 USD.

- Stagiaire français sous convention école française au Vietnam : 436,05 EUR/mois (minimum légal)
- Vacataire vietnamien en structure internationale : 480 USD/mois
- Cadre français débutant en contrat local au Vietnam (structure internationale) : 2 000 à 2 800 USD/mois

Note : avec la crise économique et financière en Europe, on assiste à l'arrivée de nombreux jeunes Français venus « tenter leur chance » au Vietnam et qui sont prêts à accepter des postes autour de 1 000 USD/mois voire moins parfois.

Quelques sources :

- aims-international.net/candidates/resources/vietnam
- www.vietnamonline.com/az/average-salary.html
- www.vietnamonline.com/az/recruiting-labour.html
- www.thanhniennews.com/2010/pages/20120125-salaries-rise-in-vietnam-income-gap-still-wide.aspx
- www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?&loctype=1&loc=236
- www.vietnam-ustrade.org/index.php?f=news&do=detail&id=35&lang=english
- english.vietnamnet.vn/fms/business/73719/vietnamese-labor-force-is-cheap-or-expensive-.html

La fiscalité applicable aux étrangers résidents au Vietnam : Les étrangers sont soumis au régime général de la fiscalité, notamment l'impôt sur le revenu.

Section 4. Les conditions de vie au Vietnam

Les dépenses quotidiennes : Les dépenses quotidiennes sont très bon marché. Un repas ne dépasse généralement pas 3 ou 4 EUR. Il en va de même pour les logements (pas plus de 200 EUR pour une chambre en colocation) et les loisirs, ainsi que les déplacements. Un jeune professionnel célibataire aura un pouvoir d'achat élevé avec 1 000 EUR par mois (logement compris). Pour un ménage, le coût de la vie quotidienne pourra même être moins cher puisque les frais sont partagés (entre 1 500 et 2 000 EUR). En revanche, les coûts peuvent sensiblement augmenter en présence d'enfants (tout en restant très raisonnables), notamment pour les frais de garderie, que l'on choisira de préférence parmi les offres de meilleure qualité. Le coût reste très bas pour l'ensemble des expatriés quel que soit leur niveau de rémunération.

Le logement : On peut se loger dans des chambres très confortables pour 200 EUR par mois, ce qui comprend le ménage et l'ensemble des services nécessaires (internet, électricité, climatisation). La qualité des logements pour ce prix est très bonne. Pour 300 ou 400 EUR, on peut trouver un appartement individuel avec le même type de qualité.

Santé et retraite, des dépenses à prévoir dans le cadre d'un projet d'expatriation à l'étranger : Les étrangers ne participent pas au système d'assurance sociale obligatoire et doivent s'affilier eux-mêmes auprès des organismes du secteur privé.

Les coûts de santé sont plus élevés qu'en France (près de 50 EUR pour une simple consultation dans un hôpital de qualité similaire à la France). Il est recommandé de souscrire une assurance de qualité avant de partir ou sur place pour y faire face. Il n'existe à l'heure actuelle aucune convention de sécurité sociale entre la France et le Vietnam permettant d'harmoniser les systèmes de retraite. Il faudra s'affilier à la Caisse des Français de l'Étranger, ou à une assurance du secteur privé pour cotiser à un système de retraite. Les contrats d'assurance vietnamiens ne répondent pas aux besoins de travailleurs étrangers car leur couverture est mauvaise. Il appartient à ces derniers de s'assurer auprès d'organismes type Caisse des Français de l'Étranger, April International ou encore Henner. Compter 5 000 EUR pour une couverture correcte.

Section 5. Conditions d'accès et coût des services éducatifs

Présence et caractéristiques du lycée français : Il existe deux lycées français (à Hanoi et à Ho-Chi-Minh-Ville). Ces deux établissements couvrent l'enseignement de la maternelle jusqu'au baccalauréat et permettent d'obtenir un diplôme du baccalauréat reconnu par l'État français. Le lycée français Alexandre Yersin à Hanoi est sous gestion AEF. Infrastructure vétuste. Nouveau lycée en projet (2018).

Autres établissements internationaux : De nombreux autres établissements internationaux existent dans les deux villes. On peut notamment citer l'école des Nations-Unies (« UNIS ») à Hanoi, ainsi que le lycée international « Amsterdam » dans la même ville.

- UNIS (United Nations International School)
- Singapore International School
- Ecole japonaise

Caractéristiques et accès aux structures locales : Les lycées français acceptent en priorité les candidatures de ressortissants français ou des autres pays de l'Union européenne. Les frais d'inscription peuvent être assez élevés. Les cours se font majoritairement en français, mais le gouvernement vietnamien instaure petit à petit des quotas de cours en vietnamien plus importants.

Quelles possibilités pour l'enseignement à distance : CNED, en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme.

Section 6. Un panorama des opportunités d'embauche ou de création d'entreprise

Les secteurs porteurs pour la recherche d'un emploi salarié : L'ingénierie, le tourisme, l'hôtellerie et la restauration, l'export d'artisanat, les services financiers, les hautes technologies.

Les secteurs porteurs pour la création d'une entreprise et les modalités d'accès aux financements locaux : La création d'entreprise connaît de nombreuses restrictions dans un certain nombre de secteurs. La politique du pouvoir consiste cependant depuis plusieurs années à élargir les secteurs non conditionnés. La plupart des secteurs sont porteurs pour les entreprises françaises, notamment dans les 4 familles prioritaires « Mieux » identifiées par la Ministre du Commerce extérieur et qui mettent en adéquation le savoir-faire français avec les besoins du Vietnam : « Mieux » vivre en ville, se soigner, communiquer, se nourrir.

- Les secteurs porteurs traditionnels : infrastructures de transport (aéroportuaires, portuaires, transports urbains) et d'énergie, urbanisme, environnement (eau, déchets, air), industries mécaniques, plasturgie, filières animales (génétique, alimentation, élevage), vins et spiritueux.
- De nouveaux axes de développement : tourisme, santé (pharmacie, services et équipements médicaux), cosmétique, distribution (franchise, e-commerce), luxe, TIC (contenu numérique, logiciels d'entreprises, jeux vidéo), hautes technologies, formation professionnelle.
- Il est parfois nécessaire de s'associer à une entreprise locale ou de remplir certaines conditions pour investir dans ces secteurs.

Le rapatriement de capitaux ne pose pas trop de problèmes particuliers s'il est bien documenté.

Compétences fortement recherchées : Pour les anglophones natifs, le secteur de l'éducation (cours particuliers) est extrêmement demandeur. Les non-natifs peuvent aussi en profiter, à condition que leur niveau d'anglais soit acceptable.

Les secteurs où la présence étrangère atteint un seuil de saturation : Pas de seuil de saturation. Les conditions proposées aux jeunes Occidentaux dans certains secteurs sont toutefois de moins en moins intéressantes. Dans le tourisme, ils subissent ainsi la concurrence de Vietnamiens, dont le niveau d'éducation augmente et qui maîtrisent parfaitement les langues étrangères.

Les secteurs fermés ou restreints pour les étrangers : La restauration n'est pas un secteur ouvert pour l'investissement. Les secteurs de la banque, de l'assurance, des mines, de la défense ainsi que l'investissement dans l'éducation (création d'école) connaissent de nombreuses restrictions.

