

VOL. I



EXPATRIATION ET VALORISATION DE L'EXPERTISE TERRITORIALE À L'INTERNATIONAL

REPÈRES, CONSEILS ET RÉCITS D'EXPÉRIENCES



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

PRÉAMBULE

« Expatriation », « Expat » : des termes qui reviennent aujourd’hui de plus en plus dans l’univers de la fonction publique territoriale.

Les cas d’expatriation aujourd’hui se multiplient. Plusieurs explications peuvent être avancées :

- Chez les plus jeunes, une mobilité professionnelle est souvent ouhaitée notamment pour ceux d’entre eux qui ont déjà goûté aux plaisirs d’une année passée à l’étranger, « en dehors de leur patrie », soit par l’intermédiaire d’ERASMUS+, le programme européen pour l’éducation, la formation, la jeunesse et le sport, soit en réalisant une mission de volontariat international dans le cadre du Service civique ou tout simplement en passant une année de césure personnelle à l’étranger ;
- Pour d’autres, la mobilité est d’abord celle du conjoint(e). Dans un couple, l’un des deux se voit contraint à une mobilité pour suivre l’autre affecté(e) à un poste dans une entreprise ou une organisation dans un autre pays ;
- Pour d’autres enfin, il s’agit de saisir des opportunités de plus en plus fréquentes, liées au processus de décentralisation caractérisant la construction d’États de droit dans de plus en plus de pays, et à l’intérêt accru des bailleurs de fonds de la coopération internationale à d’une part soutenir et accompagner l’émergence de nouveaux pouvoirs locaux et d’autre part à repérer l’expertise territoriale puis recruter les ressources humaines correspondantes.
- Etc.

Mais lorsque l’on est fonctionnaire « territorial(e) », attaché(e) à une structure administrative territoriale - voire à un territoire au sens premier du terme, dont le statut a été pensé dans un cadre local - une mobilité professionnelle à l’international est-elle réellement et facilement envisageable ? Quelles sont les possibilités administratives offeertes et situations statutaires proposées ? Quelles en sont les modalités ? Comment s’y prendre pour concrétiser un projet ? Quels sont les interlocuteurs et les sources d’informations sur le sujet ?

L’idée d’une capitalisation et d’un mini guide sur le sujet est née des réflexions engagées lors d’un cycle de webinaires de l’INSET de Nancy en 2019/2020 portant sur l’expatriation et la valorisation de l’expertise territoriale à l’international. Constatant en effet la rareté des informations traitant de la mobilité des agents territoriaux à l’étranger, face aux demandes récurrentes d’agents en poste, ayant parfois testé les dispositifs de mobilité étudiante dans les programmes de l’Union européenne, il devenait nécessaire - voire urgent - de faire le tour de la question, de recenser les initiatives personnelles, les expériences conduites par les uns ou par les autres, et d’en dégager des lignes force afin d ‘offrir un premier travail - non exhaustif - de capitalisation sur le sujet.

Puisse ce guide livrer à tous ceux que la question taraude - agents territoriaux ou agents sous contrat dans la fonction publique territoriale - des éléments de réflexion et d’analyse pour nourrir un projet de mobilité professionnelle à l’international. Puisse-t-il également apporter aux décideurs (DGS, DRH, managers territoriaux, élus, etc.) les clés de compréhension pour accompagner dans les meilleures conditions le départ (et le retour) d’un ou d’une agente en projet de mobilité. Un chantier est ici engagé, passionnant et ambitieux. Puisse-t-il en constituer le modeste premier pas !

LES AUTEURS

Emmanuel THOUARY, chef du service Communication et ressources formatives, conseiller formation Europe et International au CNFPT / INSET de Nancy
Yannick LECHEVALLIER, directeur de l’Agence du monde commun

REMERCIEMENTS

Les auteurs tiennent ici à remercier Expertise France, France Volontaires et la Délégation aux fonctionnaires internationaux (DFI) du ministère de l’Europe et des affaires étrangères pour leur disponibilité et les échanges qui ont permis la rédaction de ce guide.

Ils expriment également leur reconnaissance et adressent leurs remerciements à chacune des personnes interviewées pour le temps accordé pour la conduite de ces entretiens et la relecture attentive de leurs portraits respectifs avant publication.

SOMMAIRE

PARTIE 1 : INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L’EXPATRIATION 9

LES PISTES STATUTAIRES À PRIVILÉGIER POUR UNE EXPATRIATION 11

1. VOUS VOUS DÉBROUILLEZ SEUL.E POUR PARTIR 11

2. VOUS PARTEZ AVEC VOTRE EMPLOYEUR 11

3. VOTRE COLLECTIVITÉ VOUS ENVOIE AUPRÈS D’UNE DE SES COLLECTIVITÉS PARTENAIRES..... 11

LA MISE À DISPOSITION 12

LE DÉTACHEMENT 12

LA MISE EN DISPONIBILITÉ..... 12

LA DISPONIBILITÉ DE DROIT POUR RAISON FAMILIALE..... 12

LA DISPONIBILITÉ DISCRÉTIONNAIRE POUR CONVENANCES PERSONNELLES 13

LES CONDITIONS DU DÉPART ET DU RETOUR..... 15

1. AVANT DE PARTIR : LA « CHECK-LIST DE L’EXPAT » 15

2. UNE RÉINTÉGRATION OBLIGATOIRE (OU PRESQUE) 15

LA RÉINTÉGRATION EN FIN DE DISPONIBILITÉ 15

LA RÉINTÉGRATION EN FIN DE DÉTACHEMENT 16

3. LA PRÉPARATION DU RETOUR..... 16

RESPECTER LES CALENDRIERS 16

MAINTENIR LA RELATION AVEC SA COLLECTIVITÉ D’ORIGINE 16

TROUVER L’OPPORTUNITÉ POUR UNE EXPATRIATION LONG TERME..... 17

1. LE RÉSEAU DIPLOMATIQUE, CONSULAIRE ET CULTUREL DU MINISTÈRE DE L’EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES (MEAE) 17

2. LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES (OI) 18

LA DÉLÉGATION AUX FONCTIONNAIRES INTERNATIONAUX (DFI) 18

LES VOLONTAIRES DES NATIONS UNIES 18

3. LES CONTRATS DE MISSION D’EXPERTISE INTERNATIONALE 19

L’EXPERT TECHNIQUE INTERNATIONAL - ETI (EX-ASSISTANCE TECHNIQUE OU EXPERT INTERNATIONAL) 19

EXPERTISE FRANCE..... 19

D’AUTRES POSSIBILITÉS DE RECRUTEMENT EN TANT QU’EXPERT INTERNATIONAL 20

4. LE VOLONTARIAT OU LE BÉNÉVOLAT 21

LE VOLONTARIAT DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE 21

LE BÉNÉVOLAT, WORK EXCHANGE ET COUCHSURFING 21

PARTIE 2 : PARTIR EN EXPATRIATION : RÉCITS D’EXPÉRIENCES..... 25

LISTE DES PORTRAITS

ANTOINE SURGET & NATASSIA CHYLAK 27

CAROLINE BASTIEN DERRIEN 31

SYLVAINÉ COURANT 35

FREDERIC TIBERTI..... 39

STÉPHANIE BERTHOMEAU 43

JULIETTE COULIBALY PARADIS 47

EMMANUEL PARENT..... 51

ERIC IDELMAN..... 55

JÉRÔME KOHL..... 59

ÉMILIE EMOND 63

FLORENCE LOUP	67
YANN LAPOIRE	71
MICKAËL DEPOIX	75
LAËTITIA SUCHECKI	79
GAUTIER ROUHET	83
YANN THOREAU LA SALLE	87
SÉBASTIEN DESRAMAUT.....	91
ROSE-ANNE BISIAUX	95

<u>PARTIE 3 : RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES</u>	99
---	-----------

PARTIE 1

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'EXPATRIATION



LES PISTES STATUTAIRES À PRIVILÉGIER POUR UNE EXPATRIATION

Agent(e) territorial(e), vous souhaitez faire œuvre de mobilité et avoir une expérience à l'international, vous pouvez envisager :

- de partir seul(e), par vos propres moyens, en trouvant lui-même la mission ou en organisant son départ;
- de partir dans le cadre des activités internationales de votre collectivité.

1. VOUS VOUS DÉBROUILLEZ SEUL(E) POUR PARTIR

Deux possibilités statutaires sont envisageables :

- soit vous prenez une « disponibilité pour convenance personnelle » et s'offrent alors à vous de multiples pistes (nouveau contrat privé, volontariat, bénévolat, etc.) ;
- soit vous sollicitez un détachement dans le cadre des mobilités entre fonctions publiques et rejoignez notamment le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (Instituts Français, Services de coopération des postes diplomatiques, etc.)

Une troisième possibilité toutefois concerne les missions de courte durée (de quelques jours à plusieurs semaines) effectuées à l'étranger en tant qu'expert(e) court terme pour le compte d'opérateurs publics ou privés. Celles-ci relèvent de la demande d'autorisation pour un cumul d'activités à titre accessoire. Cette possibilité n'est pas explorée dans cette fiche.

Pour plus d'information, consulter : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/cumul-dactivites-a-titre-accessoire>

2. VOUS PARTEZ AVEC VOTRE EMPLOYEUR

Vous pouvez alors être « mis à disposition » d'une autre collectivité voir du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.

Les collectivités locales développent depuis de nombreuses années, des politiques internationales et des accords de coopération décentralisée. C'est la première opportunité : vous pouvez, dans le cadre de cet accord de coopération, partir dans la collectivité partenaire et effectuer une mission de coopération.

Dans le cadre des politiques d'internationalisation des collectivités, celles-ci peuvent aussi contractualiser des missions courtes. Celles-ci n'ont pas besoin alors du formalisme de la « mise à disposition ».

3. VOTRE COLLECTIVITÉ VOUS ENVOIE AUPRÈS D'UNE DE SES COLLECTIVITÉS PARTENAIRES

L'avantage de faire partie de la fonction publique territoriale est d'appartenir à un corps qui offre de nombreuses opportunités pour tester de nouveaux postes, réaliser de nombreuses expériences, avec le « filet de sécurité » qui est de pouvoir revenir au sein de ce corps et retrouver au moins une rémunération si ce n'est un poste de travail (voir §3 – « la réintégration »).

Les trois principaux statuts qui s'offrent à vous sont les suivants :

- la mise à disposition
- le détachement
- la mise en disponibilité

Pour une vision d'ensemble, vous avez la possibilité de vous reporter au tableau mis en ligne par le ministère en charge de la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/aide-a-la-mobilite/tableau-comparatif.html>

LA MISE À DISPOSITION

La mobilité territoriale dans le cas d'une mise à disposition vous permet de changer d'emploi, de fonction, sans changer de corps ou de cadre d'emploi. Dans ce cas, c'est votre collectivité d'origine qui vous rémunère et continue à gérer votre carrière.

La mobilité exercée par la mise à disposition est d'une durée de trois ans maximum, renouvelable par période ne pouvant excéder trois ans. Dans les programmes observés, elle est souvent de quelques mois, dans une collectivité partenaire en Europe ou au Canada.

Dans le cadre d'un projet de coopération qui induit une mise à disposition, l'accord de l'agent territorial doit être explicite et faire l'objet d'une convention tripartite (agent, collectivité française et collectivité partenaire). Il est nécessaire notamment de bien déterminer les conditions financières du départ au regard de la prise en charge des soins médicaux, du logement, des déplacements (locaux et internationaux - évaluer le nombre de billets d'avion pour revenir voir la famille par exemple) ...

A noter, pour pouvoir préparer cet échange, qu'une dérogation facultative à la règle du remboursement a été posée par la loi «mobilité» du 3 août 2009 ([article 6](#)). Votre collectivité peut, sous réserve d'une délibération du conseil, proposer un non-remboursement du salaire par l'autre collectivité dans laquelle vous êtes mis à disposition : il ne peut durer plus d'un an et ne peut porter que sur la moitié au plus de la dépense de personnel correspondante, c'est-à-dire de la rémunération de l'agent ainsi que des cotisations et contributions y afférentes.

Sources : <https://infos.emploipublic.fr/article/mobilité-et-fonction-publique-la-mise-a-disposition-c-est-quoi-eea-2198>

LE DÉTACHEMENT

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite.

Le détachement permet à un fonctionnaire territorial d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois, par exemple au sein du Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères, pour une durée limitée. Il est rémunéré selon les règles applicables dans la structure d'accueil. Il peut revenir dans la structure d'origine, sans perdre ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le détachement doit se faire dans des corps et des cadres d'emplois de même catégorie et de «niveau comparable». La circulaire du 19 novembre 2009 vient préciser l'application de ces critères.

Vous pouvez demander :

- soit un détachement de courte durée : 6 mois, au maximum (non renouvelable)
- soit un détachement de longue durée : 5 ans, au maximum (renouvelable par période de 5 ans).

Sources : <https://infos.emploipublic.fr/article/mobilité-et-fonction-publique-le-detachement-c-est-quoi-eea-2192>

LA MISE EN DISPONIBILITÉ

« La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à avancement et à la retraite » (Art 72 ? Loi 84-53)

Seul le fonctionnaire titulaire peut bénéficier de cette position qu'il soit à temps complet ou à temps partiel.

La disponibilité a pour effet de suspendre le déroulement de sa carrière. De ce fait, il cesse de bénéficier de certains droits sans pour autant être exonéré du respect de certaines obligations.

Il existe deux types de disponibilité vous permettant une expatriation :

- la disponibilité de droit pour raison familiale ;
- la disponibilité pour convenances personnelles.

• LA DISPONIBILITÉ DE DROIT POUR RAISON FAMILIALE

Elle peut être demandée pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié à un PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

L'agent doit préalablement effectuer une demande de mise en disponibilité.

Aucun délai n'est prévu par les textes entre la demande et la date d'effet de la disponibilité.

La disponibilité ne peut être supérieure à 3 ans renouvelables sans limitation si les conditions sont réunies.

Une demande de réintégration doit être faite 3 mois avant la fin de la période de disponibilité.

Ces disponibilités ne peuvent être refusées, même pour des motifs liés à l'intérêt du service. La commission administrative paritaire (CAP) n'est donc pas saisie préalablement à l'octroi de ces disponibilités.

• LA DISPONIBILITÉ DISCRÉTIONNAIRE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

Aucun délai n'est prévu par les textes entre la demande et la date d'effet de la disponibilité.

Cependant, sachant que l'autorité territoriale peut imposer un préavis de 3 mois maximum à compter de la notification de la demande (art 14 bis de la Loi 83-634), il est conseillé de présenter la demande 3 mois avant la date de départ souhaitée.

Le silence gardé pendant deux mois par l'administration à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.

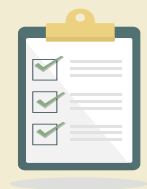
A noter que le fonctionnaire souhaitant exercer une activité privée lucrative ou non pendant les trois premières années d'une période de disponibilité pour convenances personnelles doit respecter les règles prévues par la loi 83-634 du 13 juillet 1983 et le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017.

Ainsi, le fonctionnaire est tenu d'informer par écrit l'autorité territoriale dont il relève, dans un délai de 3 mois au moins avant le début de l'exercice de son activité dans le privé; celle-ci doit alors saisir la commission de déontologie. En effet, l'exercice de certaines activités privées est interdit aux fonctionnaires en disponibilité.

Les disponibilités sont accordées par périodes maximales de 3 ans renouvelables dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière. Les demandes de renouvellement sont à faire 3 mois avant la fin de la période de disponibilité, auprès de sa collectivité.

Sources : https://cdg40.fr/grh_interruption_disponibilite_demande.php

ou http://www.cdg59.fr/fileadmin/services/documentation_carrieres/fiche_info_statut/fiche_info_14_-_la_disponibilite.pdf



LES CONDITIONS DU DÉPART ET DU RETOUR

Premier point, vous vous appuyer sur un avantage du statut de fonctionnaire territorial : vous êtes attaché à votre collectivité. De ce fait, il n'y pas de « grand saut » dans l'inconnu total. Ainsi, au retour, votre collectivité (ou le CNFPT) vous doit une rémunération, à défaut d'une réintégration.

Le départ aussi est assez encadré : nous sommes dans un État avec une protection sociale et juridique qui s'adapte à votre mission à l'étranger : les démarches administratives sont un peu longues, voire fastidieuses pour certains, mais restent accessibles.

1. AVANT DE PARTIR : LA « CHECK-LIST DE L'EXPAT »

Partir à Bruxelles ou Berlin semble simple. Partir à Nairobi ou Valparaiso peut faire rêver mais un minimum de préparation doit être effectué et plusieurs points sont à vérifier avant de partir pour ne pas se retrouver face à des difficultés dès la descente de l'avion ou après quelques semaines... Les retours ne sont pas si simples.

Le Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères propose une « check-list de l'expatriation » établie spécialement pour vous permettre de vérifier en un coup d'œil toutes les formalités administratives à réaliser avant votre départ, une fois sur place et avant de revenir en France.

Elle concerne :

- les formalités administratives : passeport, Visa, ...
- les formalités sociales et santé : couverture sociale, assurances (rapatriement, rançon-enlèvement, ...), caisse de retraite
- les formalités de la vie courante : scolarité des enfants, suivi du courrier, frais bancaires, déménagements, douanes, impôts
- etc.



La check-list du MEAE : <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/services-aux-francais/preparer-son-expatriation/le-guide-de-l-expatriation/article/la-check-list-de-l-expatriation>

Sources : <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/services-aux-francais/preparer-son-expatriation/>

2. UNE RÉINTÉGRATION OBLIGATOIRE (OU PRESQUE)

LA RÉINTÉGRATION EN FIN DE DISPONIBILITÉ

Les modalités de votre réintégration sont différentes suivant les dispositifs :

DISPONIBILITÉ POUR RAISON FAMILIALE

- si inférieure à 6 mois : réintégration obligatoire dans votre précédent poste (la collectivité a du vous conservé le poste durant votre absence).
- si supérieure à 6 mois, réaffectation prioritaire dans un emploi vacant pour un grade similaire ou placement en surnombre

>>> Attention, durcissement de condition de réintégration par la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique : « 4.4 Durcissement des conditions de retour de disponibilité pour suivre son conjoint dans la FPT (article 74) Lors d'une disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire, la réintégration, aux conditions prévues par l'article 67 de la loi n° 84-53 (selon trois modalités : réintégration dans le cadre d'emplois et réaffectation sur le même emploi, réintégration dans le cadre d'emplois et affectation sur la première vacance ou création d'emploi, maintien en surnombre) sera automatique seulement si la disponibilité n'a pas excédé trois ans. Au-delà, une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine devra être proposée au fonctionnaire. Cette disposition est d'application directe » <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/20190927-guide-presentation-LTFP.pdf>

DISPONIBILITÉ POUR RAISON PERSONNELLE

- si inférieure à 3 ans : obligation faite à votre collectivité d'attache de vous proposer une des trois vacances d'emploi correspondant à votre grade (quelque soit le domaine d'intervention)
- si supérieure à 3 ans : réintégration dans un emploi correspondant à votre grade, « dans un délai raisonnable »...

La réintégration anticipée : lorsque l'agent sollicite sa réintégration anticipée (c'est-à-dire à une date antérieure à celle de l'expiration de la période initialement fixée), l'autorité territoriale ne dispose pas d'un pouvoir discrétionnaire. La demande de l'agent doit en effet être traitée comme une demande normale de réintégration (CE 077047 du 18/11/1994).

Le fonctionnaire en disponibilité qui sollicite sa réintégration mais qui refuse successivement trois postes proposés par sa collectivité employeur peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

LA RÉINTÉGRATION EN FIN DE DÉTACHEMENT

En principe, à la suite d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est, sauf intégration dans le cadre d'emplois ou corps dans lequel il a été détaché, réintégré dans son corps ou cadre d'emplois initial. Il est censé être réaffecté dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité d'origine.

Or l'article 5 de la loi « mobilité » modifie l'article 67 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.

Dans le cas où la réintégration est impossible dans les conditions mentionnées ci-dessus, le fonctionnaire est pris en charge dans les conditions prévues à l'article 97 de la loi 84-53 soit par le CNFPT pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la catégorie A mentionnés à l'article 45 de la loi précitée (administrateurs territoriaux, conservateurs du patrimoine, conservateur des bibliothèques et ingénieurs territoriaux en chef) soit par le Centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement qui les employait antérieurement à leur détachement pour les autres fonctionnaires.

Sources : <http://circulaires.cdg77.fr/?-Mobilit -et-parcours-#2.%20La%20syst C3%A9matisation%20des%20possibilit C3%A9s%20de%20mobilit C3%A9%20entre%20corps%20et%20cadres%20d E2%80%99emplois%20comparables>

3. LA PRÉPARATION DU RETOUR

Dans un article, Isabelle Goyon, coach en expatriation (<https://www.linkedin.com/pulse/attention-retour-dexpatriation-isabelle-goyon/?trackingId=BhSewo84AsyDf%2FIdC23b5Q%3D%3D>) cite cette remarque de Benoit Dugenet : « Au risque de choquer, le mieux est d'éviter le retour ! Autrement dit avoir des expatriés qui vont d'un pays à l'autre mais ne rentrent pas ou seulement pour leur retraite. Autre option, l'expatriation courte (4 ans maxi.) » Si cette remarque est tirée de l'expérience dans le milieu privé, les retours au sein de sa collectivité publique sont souvent délicats, eux aussi.

Deux écueils sont à éviter : le calendrier et la perte de liens.

RESPECTER LES CALENDRIERS

En cas d'absence de demande de renouvellement ou de réintégration à l'expiration de sa disponibilité, l'agent peut être radié des cadres et perdre la qualité de fonctionnaire. Il est donc essentiel, même en cas de flottement entre deux contrats d'expatriation, de bien respecter ces périodes.

MAINTENIR LA RELATION AVEC SA COLLECTIVITÉ D'ORIGINE

Par ailleurs, au cours de votre absence, l'expérience montre qu'il peut être nécessaire de maintenir des liens, d'une part avec vos « anciens » collègues et d'autre part avec la direction des ressources humaines de votre collectivité. L'idée est ici de rester présent à l'esprit des personnes au sein de votre collectivité qui continue d'évoluer voire de se réorganiser durant votre mobilité internationale. Ainsi, en cas de mobilité courte (<1 an) vous pouvez espérer faire partie des projets de réorganisation. Au-delà, il apparaît assez souvent délicat de retrouver un poste similaire à celui que vous avez laissé.

Si, durant votre mobilité, votre collectivité a changé de majorité politique, mieux vaud se mettre à parcourir les offres d'emplois dans d'autres collectivités locales, surtout pour les agents ayant occupé un poste de direction ... Au-delà, diverses difficultés peuvent être rencontrées et devront faire l'objet d'une attention particulière dans le cadre de nos futurs travaux de capitalisation.



TROUVER L'OPPORTUNITÉ POUR UNE EXPATRIATION LONG-TERME

De nombreuses possibilités s'offrent à vous pour le départ :

- Le Réseau diplomatique, consulaire et culturel du Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères
- Les organisations internationales (OI)
- Le statut d'expert technique international (ETI)
- Le volontariat ou le bénévolat

1. LE RÉSEAU DIPLOMATIQUE, CONSULAIRE ET CULTUREL DU MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

Pour mener les missions qui lui incombent, le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères dispose de l'ensemble du réseau diplomatique et consulaire français, qui englobe près de 400 [représentations diplomatiques de la France](#) (dont 163 ambassades et 92 consulats généraux et consulats) [source Wikipédia]. Ce réseau est le troisième du monde pour ce qui est du nombre de représentations, après ceux des États-Unis et de la Chine.

La représentation de la France dans le monde concerne plus de 10 000 postes de travail à l'étranger sur un total d'environ 15 000 employés du Ministère.

Pour recruter, le Ministère est soumis à une obligation de transparence. C'est donc le nom du site web où vous trouverez les annonces de postes ouverts à recrutement : <https://pastel.diplomatie.gouv.fr/transparenceext>

Ce site *Transparence* est le site à partir duquel vous pouvez prendre connaissance de la nature des postes et des offres de postes de contractuels et experts techniques internationaux proposés à l'étranger ou à l'Administration centrale mais aussi sur lequel vous devez vous identifier pour postuler.

Le candidat crée un dossier de candidature et le complète avec le plus grand soin afin de fournir à la DRH toutes les indications nécessaires lors du processus de sélection, décision et d'affectation. C'est à partir de ce dossier que vous pourrez ou non obtenir un entretien. Vous avez la possibilité ensuite de revenir sur votre compte et de modifier votre dossier.

Il est rappelé dans la notice de candidature, les points suivants :

- **CANDIDAT** : Les champs doivent être renseignés et/ou mis à jour par le candidat, en particulier ses coordonnées et ses observations éventuelles sur sa situation personnelle. Les candidats à une affectation à l'étranger pour la première fois sont invités à le signaler (case « Premier départ à l'étranger »).
- **LANGUES** : les candidats contractuels doivent joindre le résultat de tests de langue en cours de validité ou une copie de certifications(s) déjà obtenue(s). Les tests et certifications doivent s'appuyer sur le CECRL (Cadre européen commun de référence pour les langues), et sont destinés à évaluer leurs compétences linguistiques et communicatives, et à attester leur niveau.
- **VŒUX** : pour partir à l'étranger, vous pouvez solliciter jusqu'à huit vœux possibles : « Après envoi du dossier de candidature sur des postes à pourvoir à l'étranger, si le candidat veut postuler sur d'autres emplois à pourvoir à l'étranger, il devra modifier son dossier de candidature en ajoutant ce(s) nouveau(x) vœu(x) et en précisant l'ordre de préférence ces nouveaux vœux vis-à-vis de ses vœux précédents. Le nombre de vœux reste limité à huit pour une même année de mouvement et pour la même phase de publication (initiale ou complémentaire) »

Vous pouvez parfois être recontacté par le Ministère qui vous proposera un autre poste que celui sur lequel vous avez candidaté. A vous alors de vérifier que la mission qui vous est proposé, le pays de résidence et l'organisation d'accueil correspond bien à votre projet d'expatriation.

2. LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES (OI)

Il est possible d'être détaché(e) sur un poste de Fonctionnaire international ou mise à disposition, les conditions et contrats sont à voir avec l'Organisation Internationale et en fonction de la fiche de poste.

Pour rappel, un fonctionnaire international est un personnel employé par une OI, doté d'un régime statutaire ou contractuel spécifique, qui peut être propre à chaque OI. Il exerce une fonction au service de l'ensemble des États membres de l'OI. A ce titre, il bénéficie de privilèges et immunités destinés à garantir son indépendance. Le statut de fonctionnaire international n'a pas de lien avec le statut de la fonction publique française. Les agents titulaires de la fonction publique française qui seraient recrutés par une OI peuvent être placés statutairement en position de détachement (rémunérés par l'OI).

LA DÉLÉGATION AUX FONCTIONNAIRES INTERNATIONAUX : DFI

La Délégation aux Fonctionnaires Internationaux (DFI) est un service du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères qui soutient et promeut la présence de Français dans les Organisations internationales (OI). Pour cela la DFI diffuse une information à destination des Français sur les postes vacants :

- le moteur de recherche des postes vacants dans les Organisations internationales « Carrières internationales en ligne/CIEL » vous permet d'effectuer des recherches selon différents critères (mot-clé, secteur géographique...) Il contient également un répertoire des Organisations internationales : <https://pastel.diplomatie.gouv.fr/ciel/html/postes/indexPoste.html>

- la lettre d'information de la DFI hebdomadaire, vous permet d'être informé de l'actualité du recrutement en Organisations internationales. Pour s'abonner, envoyer votre adresse mél à dfi.dgp-nuoi-subscribe@liste.diplomatie.gouv.fr ou vous renseigner sur <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/emplois-stages-concours/travailler-dans-les-organisations-internationales/actualites-et-postes-vacants/recevoir-la-lettre-d-information-de-la-dfi/>

La Délégation aux Fonctionnaires Internationaux alerte par ailleurs que « que l'ONU ne perçoit pas de frais au stade du recrutement (dépôt ou traitement de la candidature, entretien, formation etc.) et ne demande aucune information bancaire.

La DFI vous recommande d'être particulièrement vigilant face à toute demande d'argent pour « frais de dossier » ou de communication de données bancaires (et de lui signaler les abus dont vous auriez connaissance : dfi.dgp-nuoi-fi@diplomatie.gouv.fr) »

Les procédures de recrutement sont souvent longues (plusieurs étapes pouvant aller jusqu'à six mois, voire un an).

LES VOLONTAIRES DES NATIONS UNIES

Le Programme des Volontaires des Nations unies (VNU) est administré par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD).

Les VNU sont chargés de soutenir l'Organisation des Nations unies dans divers domaines d'activité : actions humanitaires, développement durable, opérations de maintien de la paix. Ils peuvent être issus de champs de compétences variés : agriculture, santé, éducation, sciences sociales, industrie, infrastructures etc.

Le MEAE finance chaque année des postes de VNU : les VNU jeunes, et les VNU spécialistes.

Les appels à candidatures seront ouverts sur les pages France Diplomatie (www.diplomatie.gouv.fr) en début d'année, entre janvier et février.

Le bureau des Volontaires des Nations Unies finance toute l'année des volontaires des Nations unies issus de divers États membres. A cette fin, il recherche régulièrement des volontaires sur des profils très divers. Si vous êtes intéressés par ce type de postes, inscrivez-vous et complétez votre profil sur [la base de données des Volontaires des Nations Unies](#).

Plus d'informations : <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/emplois-stages-concours/travailler-dans-les-organisations-internationales/les-jeunes-en-oi-emplois-et-stages/les-programmes-jeunes-finances-par-le-meae/les-volontariats-des-nations-unies/>

3. LES CONTRATS DE MISSION D'EXPERTISE INTERNATIONALE

Les bailleurs de fonds internationaux financent des programmes de développement par des dons ou des prêts auprès d'organismes étrangers (États, collectivités, ...). Ils confient alors la maîtrise d'œuvre déléguée à un opérateur qui recrute pour ce projet, un – ou plusieurs- expert international.

L'EXPERT TECHNIQUE INTERNATIONAL – ETI (EX-ASSISTANCE TECHNIQUE OU EXPERT INTERNATIONAL)

Selon la **Loi n° 72-659 du 13 juillet 1972 relative à l'expertise technique internationale** (modifiée en 2019 - <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000022525358&dateTexte=20200317>) : « Les personnels civils recrutés par des personnes publiques et appelés à accomplir hors du territoire français des missions de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'États étrangers, notamment en vertu d'accords conclus par la France avec ces États, auprès d'organisations internationales intergouvernementales ou d'instituts indépendants étrangers de recherche ainsi que d'associations étrangères œuvrant en faveur de la langue française et de la francophonie sont dénommés «**experts techniques internationaux**» ».

Les ETI sont déployés comme assistants techniques par le MEAE, l'AFD auprès d'institutions choisies ministères, universités, villes, etc

Au fil des modifications de l'appareil de coopération de l'Etat Français et dans le cadre de l'évolution du dispositif d'assistance technique du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, un opérateur spécifique s'occupe aujourd'hui de la gestion de ces postes ETI : l'opérateur Expertise France – voir ci-après.

Voir à ce sujet le Rapport d'information n° 240 (2017-2018) de [M. Jean-Pierre VIAL](#) et [Mme Marie-Françoise PEROL-DUMONT](#), fait au nom de la commission des affaires étrangères, de la défense et des forces armées, déposé le 24 janvier 2018 : https://www.senat.fr/rap/r17-240/r17-240_mono.html

Au-delà de ce statut particulier autres experts sont envoyés dans le cadre de projets internationaux pour « mettre en œuvre ces projets ». On parlera alors d'expertise internationale (sans spécifier le terme « technique »).

Dans tous les cas, vous devez passer par le recrutement d'un opérateur.

Plusieurs sont à mentionner mais parmi ceux-ci, Expertise France est l'opérateur qui a la plus grande expérience en termes de recrutement d'agents publics.

EXPERTISE FRANCE

Expertise France est l'agence publique française de référence de la coopération technique internationale.

Expertise France conçoit et met en œuvre des projets de développement axés sur le renforcement des politiques publiques au profit de pays au niveau de développement différencié. Elle agit pour le compte de l'État français, avec les financements de bailleurs nationaux, européens et internationaux, et est amenée à conduire des projets, en mobilisant des partenaires et experts publics et privés. Ces projets relèvent de domaines et de secteurs très variés comme la gouvernance économique et financière, la préservation de la biodiversité et la lutte contre le dérèglement climatique, l'innovation, l'appui au développement des affaires, l'aménagement du territoire, la formation professionnelle, le renforcement des systèmes de santé etc.

Pour l'accomplissement des projets qui lui sont confiés (soit de gré à gré soit après appel d'offres internationaux), Expertise France réunit les compétences et les savoir-faire d'experts et de partenaires français, favorisant des échanges de pair à pair. (voir l'animation sur https://youtu.be/ArChXk_LXrU)

En plus de la mobilisation d'experts courts ou longs termes pour les projets qu'elle met en œuvre, Expertise France gère aussi le dispositif des Experts Techniques Internationaux (ETI) financés par le ministère des affaires étrangères ou l'AFD et qui sont déployés comme assistants techniques auprès des pouvoirs publics ou institutions des pays partenaires ou auprès d'organisations internationales.

En 2019, Expertise France représentait plus de 200 M€ de projets et engageait plus de 500 experts sur le terrain.

La montée en puissance des sujets intéressant les collectivités chez les bailleurs (Banque mondiale, Union européenne, AFD) et la multiplication des projets ayant une dimension territoriale nécessitent de s'appuyer sur l'expertise des agents territoriaux. Le principal enjeu pour les opérateurs est alors d'identifier le bon expert, répondant à un besoin précis (déterminé dans le cahier des charges du projets).

C'est dans ce cadre et pour répondre à ce besoin qu'Expertise France cherche aujourd'hui à s'associer aux collectivités pour intégrer les compétences requises et cherche à développer son vivier d'experts :

- en juillet 2019, Expertise France et l'Association des administrateurs territoriaux de France ont signé une convention de partenariat. Celle-ci est un moyen parmi d'autres pour Expertise France de faire appel à l'expertise territoriale pour des projets de coopération internationale. Aujourd'hui, l'AATF possède un vivier de 220 administrateurs potentiellement mobilisables à l'international, identifiés et répertoriés selon leurs domaines de compétences, leur ancienneté et leur niveau de langue ;

- une page web du site d'expertise France est dédiée aussi au dépôt des CV des candidats. Il suffit de déposer votre CV en ligne sur <https://www.expertisefrance.fr/web/guest/on-recrute#page-cv---upload---vacancy---100> et de paramétrer les offres que l'on souhaite recevoir

- par ailleurs Expertise France lance des recrutements réguliers en fonction des projets qui sont engagés. Ces appels à candidatures se retrouvent sur le site <https://www.expertisefrance.fr/> dans la rubrique « collaborer avec nous » et sont annoncés dans la newsletter dont l'inscription est gratuite, sur la page d'accueil du site. Certains sont aussi relayés sur LinkedIn, sur le site <https://www.place-emploi-public.gouv.fr/> ou dans certains réseaux professionnels.

Une fois le candidat sélectionné, le processus est le suivant :

- l'agent doit demander selon les cas une disponibilité ou un détachement (c'est à lui de déterminer la démarche la plus pertinente au regard de la mission et de la pratique dans sa collectivité) ;

- il sera alors recruté par Expertise France en CDDU :

>>> Le contrat à durée déterminée d'usage CCDU est une spécificité du Code du travail. Il s'agit d'un CDD qui est proposé en relation avec un projet délimité dans le temps et pour lequel l'employeur n'aura pas à payer la prime de précarité en fin de contrat. Pour Expertise France les CCDU sont d'un an et renouvelés en fonction de l'avancement des projets, si nécessaire.

>>> Pour ce CCDU, le chargé de projet fait une proposition financière qui prend en compte les appointements, des frais liés à la famille, une prime pour le déménagement et le logement et une prime d'expatriation. Cette indemnité est déterminée par le contrat de projet avec le bailleur de fonds mais une marge est laissée à la négociation.

- une fois le recrutement effectué, et préalablement au départ, Expertise France accompagne l'agent dans les très nombreuses démarches qu'il est nécessaire d'entreprendre, avant le départ, auprès des différents organismes sociaux, de retraite, de mutuelles, etc...

Au-delà du transfert de savoir-faire, il s'agit d'abord et avant tout de déployer une méthodologie pour faire émerger des « solutions co-construites » avec le pays partenaire. Ainsi Expertise France promeut elle des méthodes de travail, des normes juridiques et techniques, mais aussi une vision et une manière française et européenne d'aborder les questions du développement économique et de la gouvernance.

D'AUTRES POSSIBILITÉS DE RECRUTEMENT EN TANT QU'EXPERT INTERNATIONAL

Si Expertise France est un opérateur central pour l'expatriation de l'expertise publique, la coopération internationale est un marché mondial sur lequel interviennent de nombreux autres opérateurs privés qui peuvent faire appel à des fonctionnaires territoriaux :

- <http://www.sofreco.com/>

- <https://www.burgeap.fr/la-societe/burgeap-international/>

- <https://www.arteliagroup.com/>

- WSP – anciennement Louis Berger <https://www.wsp.com/fr-GL/carrieres/joignez-vous-a-notre-equipe>

Mais vous pouvez aussi avoir certaines opportunités auprès de cabinets européens de consultants, répondant en sous-traitance aux appels des partenaires techniques et financiers des grands programmes de coopération internationale. On sera ainsi attentifs à divers cabinets allemands qui mettent en œuvre une action importante de la GIZ (Agence de coopération technique allemande) dans le domaine de la décentralisation en Afrique francophone et qui sont donc à la recherche d'une expertise territoriale francophone. On consultera les sites des opérateurs suivants :

- Coopération technique allemande :

>>> <https://www.giz.de>

>>> <https://www.kfw.de>

>>> <https://www.gopa.de>

>>> <https://www.gfa-group.de>

- Coopération technique suisse : <https://www.eda.admin.ch>

- Coopération technique belge : <https://www.enabel.be/fr>

- Coopération technique luxembourgeoise : <https://luxdev.lu/fr>

- etc.

4. LE VOLONTARIAT OU LE BÉNÉVOLAT

Pour les plus jeunes mais pas que, l'envie de prendre une inspiration avant de se lancer dans sa carrière de fonctionnaire ou une respiration pour faire le point après quelques années, peut apparaître. Au-delà d'une expérience « professionnelle » d'expatriation, l'option d'aller à l'étranger par engagement ou pour simplement découvrir le monde et les autres habitants de la planète peut constituer une réelle motivation et représenter au retour une incontestable plus-value sur le cv.

Deux modalités se présentent alors à vous pour une période de plusieurs mois :

- le volontariat de solidarité internationale

- le bénévolat, Work Exchange et autre CouchSurfing

LE VOLONTARIAT DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Le volontariat de solidarité internationale a été réformé en 2005. Il permet à tout un chacun, sans limite d'âge, de s'engager par l'intermédiaire d'associations agréées par l'État français, auprès de structures d'aide, dans les pays extra-européens, pour des missions dans l'éducation, le développement urbain et rural, la santé, ou les actions d'urgence...

Pour trouver une mission, il faut entrer directement en contact avec les associations agréées (au nombre de 30 en 2019 - https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/liste_associations_agreees_vsi_cleOf5c33-1.pdf).

Les missions proposées sont centralisées sur le site de l'association France-volontaires : <https://www.france-volontaires.org/>. Vous pouvez alors choisir le type de volontariat, la durée de la mission, le pays.

Vous pouvez aussi déposer un CV : « La CVthèque est ouverte aux membres et partenaires de la plateforme et à France Volontaires. Les CV sont automatiquement détruits au bout de trois mois. Les acteurs vous contacteront si votre candidature correspond à une de leurs missions de volontariat. » <https://www.france-volontaires.org/avant-le-volontariat/deposer-ma-candidature/>

Un contrat est signé pour au moins 1 an, renouvelable sur une période totale de 6 ans.

Le Volontaire est indemnisé mensuellement. Cette indemnité n'est pas un salaire : son montant est défini par l'organisme qui vous envoie (il est encadré par la loi entre un minimum de 100 € et un maximum qui dépend du coût de la vie dans le pays – 1300 € au Bénin ou 2300 € au Liban par exemple).

Devant l'intérêt croissant, notamment des jeunes, pour une forme d'engagement individuel, une multitude d'offres est apparue, plus ou moins sérieuses. On évitera les agences de « volontourisme » pour lesquels vous devez payer pour partir en volontariat. De nombreux articles vous mettent en garde contre ce type de missions. Attention : l'humanitaire n'est pas du tourisme !

<https://www.france-volontaires.org/avant-le-volontariat/attention-au-volontourisme/> ou <https://www.youtube.com/watch?v=NGnoh942VDM>

BÉNÉVOLAT, WORK EXCHANGE ET COUCHSURFING

Certains partent au fil des contacts (ou presque). Dans l'idée de prendre une année sabbatique pour parcourir et découvrir le monde (ou juste un pays, un continent), vous pouvez tenter les sauts de puce, de mission en mission de « bénévolat » ou plutôt de « work exchange ».

L'idée est ici de pratiquer un échange entre vous et une organisation.

Le principe : une période de travail de votre part contre le gîte et le couvert. C'est un bon moyen de vivre de nouvelles expériences, de rencontrer la population locale, le tout à moindre coût.

Cela fait plusieurs siècles que le concept existe mais Internet facilite aujourd'hui ce mode de voyage. Ainsi, vous pouvez commencer à organiser votre cheminement avec trois sites qui sont la référence en termes de Work Exchange : [WWOOF](#), [HELPX](#) et [WORKAWAY](#). Les trois sites sont très populaires et sont défendus corps et âme par leurs adeptes mais étant assez similaires en termes d'offre de services, il n'est pas toujours facile de savoir vers lequel se diriger.



Petite astuce : dans certains pays, France Volontaires a développé des « Espaces volontariat dans près d'une trentaine de Pays. Ces structures peuvent vous mettre en relation avec des associations locales ou vous accompagner à votre arrivée dans un pays. Liste sur le site Web <https://www.france-volontaires.org>

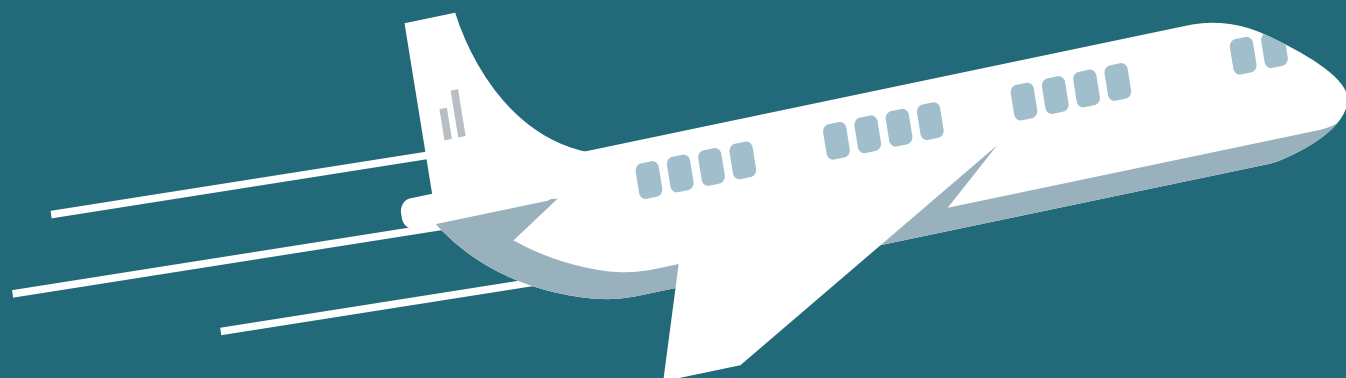
Une autre possibilité pour rencontrer les populations sans travailler : le CouchSurfing

Imaginer un annuaire de plusieurs centaines de milliers de chambres, canapés, coins à partager, proposés par des personnes qui vous offrent l'hospitalité en échange de rien... ou presque : juste la possibilité de discuter avec vous, d'où vous venez, ce que vous pensez de leur ville ou campagne, du dernier match de foot ou du dernier album d'Alain Souchon.

D'après le Guide du Routard : « *Il permet de se loger gratuitement chez l'habitant dans le monde entier et, surtout, offre la possibilité de rencontrer les habitants des pays visités, de partager pour quelques jours leur quotidien et de bénéficier de leurs conseils. Le terme anglais « CouchSurfing » pourrait se traduire par l'action de « passer d'un canapé à l'autre ».* Le couchsurfing n'a pas de frontières : le principal site d'échange d'hospitalité, couchsurfing.com, compte près de 14 millions de membres dans 250 pays et 200 000 villes ! »

<https://www.routard.com/dossier-pratique-sur-le-voyage/cid135689-le-couchsurfing-partage-rencontre-echange-voyage.html>





PARTIE 2

PARTIR EN EXPATRIATION : RÉCITS D'EXPÉRIENCES

PRÉSENTATION

« Partir en expatriation », une idée qui taraude nombre de fonctionnaires territoriaux. Comment faire ? Qu'est-ce que cela induit ? Avec qui partir ? Et au retour ?

Nous avons questionné des territoriaux qui sont partis, puis revenus ou qui sont toujours en mission sur le terrain, pour recueillir leur expérience et lister ainsi, au fil des portraits, les intérêts mais aussi les points auxquels ils nous incitent à faire attention.

Ces portraits illustrent différentes expériences :

- Antoine SURGET et Natassia CHYLAK ont pris une « disponibilité pour convenance personnelle » pour faire le tour de l'Asie durant une année.
- Caroline BASTIEN DERRIEN a pris une « disponibilité pour raison familiale » et est partie avec son mari à Toronto (Canada).
- Sylvaine COURANT est partie dans le cadre d'une mise à disposition de la collectivité jumelle, au Canada.
- Frédéric TIBERTI est parti 4 années pour le compte du Ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE) pour diriger le bureau de l'Alliance française de Dar-Es-Salaam, en Tanzanie.
- Stéphanie BERTHOMEAU est partie 9 ½ ans en expatriation, d'abord au sein du réseau du MEAE puis comme experte technique internationale (ETI) pour Expertise France.
- Juliette COULIBALY PARADIS est partie 8 ans au Mali comme ETI pour le MEAE, dont une dernière mission auprès du Premier ministre du Mali.
- Emmanuel PARENT est actuellement au Togo depuis 2015 en tant qu'ETI pour Expertise France.
- Eric IDELMAN est aujourd'hui ETI à Bamako (Mali) pour le compte d'Expertise France.

Ces portraits ont été recueillis entre janvier et mars 2020 (portraits 1 à 8) et entre mai et juillet 2020 (portraits 9 à 18).



Antoine SURGET et Natassia CHYLAK ont tous les deux 33 ans. Lui est aujourd'hui responsable du département « contrats de recherche » à la direction de la recherche et de la valorisation de l'Université de Strasbourg. Elle a pris une disponibilité de la fonction publique pour une expérience dans le privé dans le domaine de l'eau et l'assainissement. Entre 2017 et 2018, ils prennent une disponibilité pour convenance personnelle et partent avec l'idée de découvrir le monde.

LE PARCOURS

Natassia CHYLAK est diplômée de l'École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg (ENGEES), master spécialisé « eau potable et assainissement ». Elle est d'abord recrutée à la Communauté d'agglomération belfortaine comme responsable de la cellule Rejets industriels de mars 2011 à août 2013. Elle rejoint le Conseil départemental du Pas-de-Calais pour un poste de responsable de l'assistance technique Eau en mars 2014. Elle y reste trois ans avant de partir pour un an à travers le monde de 2017 à 2018.

De son côté, Antoine SURGET a obtenu un master II Eurostudies en urbanisme, aménagement communautaire et régional à l'Institut d'aménagement d'urbanisme de Lille, en 2010. Il est alors recruté à sa sortie par le Conseil départemental du Pas-de-Calais où il débute par un poste de chargé de mission sur les programmes européens - INTERREG (pour cinq ans) puis devient chef de mission Partenariats internationaux. Dans ce poste il développe l'appui au montage de projets européens et internationaux (solidarité internationale, jeunesse, mobilité, aménagement territorial), assure la coordination des coopérations européennes bilatérales (Angleterre et Belgique) et multilatérales du Département du Pas-de-Calais et manage une équipe de quatre agents.

En 2017-2018, ils prennent l'un et l'autre une disponibilité pour parcourir le monde ensemble.

A leur retour en France en septembre 2018, Antoine SURGET réintègre le Département du Pas de Calais comme chargé de mission, toujours sur l'Europe et les partenariats extérieurs. En janvier 2020, il demande un détachement en Alsace où il rejoint l'Université de Strasbourg comme responsable du département contrats de recherche au sein de la direction de la recherche et de la valorisation. Natassia CHYLAK quitte début 2020 le Département pour rejoindre un bureau d'études alsacien.

LE DÉPART

Cette année « sabbatique » est une décision du couple. Tous les deux, agents territoriaux au sein du Département du Pas-de-Calais, ils souhaitent parcourir le monde. Avec leurs compétences, ils pensent pouvoir croiser le champ d'activités de différentes ONG et associations locales.

Le départ commence d'ailleurs par une mission « d'audit » de quelques projets, d'abord au Kirghizstan, expérience d'audit renouvelée ensuite à Madagascar. En effet Natassia CHYLAK, par ses engagements professionnels côtoie l'Agence de l'eau Artois Picardie et notamment connaît le dispositif de soutien et de financement de projets de solidarité internationale.

La demande de disponibilité « pour convenance personnelle » est réalisée par Antoine SURGET et sa compagne au même moment, en étant dès le départ très clairs avec leur collectivité sur leur date de retour. Cela en pose de difficulté ni pour l'un ni pour l'autre. En effet, la disponibilité est accordée sous réserve des « nécessités de service ». Antoine SURGET et Natassia CHYLAK avaient commencé à en parler six mois en amont puis ont déposé formellement leur demande trois mois avant la date de départ envisagée ; cela a notamment permis à leur service et à leur collectivité de s'organiser en conséquence. La direction des ressources humaines du Conseil départemental a simplement appliqué la procédure administrative. Il n'y a pas eu d'appui ou d'intérêt particulier par rapport à leur démarche.



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Durant cette année de disponibilité, ils s'engagent sur différentes causes et auprès de multiples ONG :

- Au Kirghizistan : professeur d'anglais,
- En Chine : bénévole dans une ferme aquaponique,
- En Thaïlande : Fundraising pour un sanctuaire animalier,
- En Australie : Gestion d'une guesthouse,
- En Afrique du Sud : Fundraising pour une association de défense des droits des femmes en milieu rural (KwaZulu Natal),
- A Madagascar : Fundraising pour une association de protection de la forêt primaire et des lémuriens.

Ces relations avec les structures locales se sont nouées au fil du voyage.

Avant de partir, le couple s'est fixé différents objectifs en termes de pays à visiter et une durée globale (une année, avec un démarrage en Chine pour des questions de visa et en terminant le périple par Madagascar). Au fil des mois, les points de passage sont choisis en fonction des opportunités et des échanges. Ils trouvent les points de chute sur différents sites d'information (www.workaway.info) : ces sites proposent des missions de volontariat souvent contre le couchage et la nourriture, ce qui permet de voyager à moindre coût. C'est uniquement en Australie devant le coût important de la vie locale, qu'ils prennent un « petit job » et gèrent une guesthouse quelques semaines.

Une fois entré dans le réseau, plusieurs missions sont obtenues aussi par le bouche-à-oreilles.

Ils restent en moyenne un mois par pays (à l'exception de Madagascar et de l'Afrique du Sud où ils séjournent deux mois).

Antoine SURGET estime avoir passé un tiers de son année auprès d'ONG en tant que bénévole.



LES ENJEUX PERSONNELS

L'idée de ce périple est de pouvoir rencontrer les gens dans les pays parcourus. Ainsi, pour Antoine SURGET et Natassia CHYLAK, le choix de se déplacer de mission de volontariat en mission de volontariat permet de se poser dans des régions peu touristiques et de prendre du temps pour lier connaissance et tisser des liens avec les populations rencontrées.



ET APRÈS ?

Antoine SURGET n'a pas été remplacé durant son année d'absence mais au retour, l'organisation du Département ayant changé, il ne retrouve pas exactement son poste mais peut travailler dans un champ professionnel similaire.

Si l'idée était de prendre une respiration et de découvrir le monde, Antoine SURGET a aussi développé durant ce parcours à l'étranger de nouvelles compétences, pratiquer l'interculturel au quotidien, etc... Mais à son retour, la déconvenue est un peu au rendez-vous : sa collectivité ne semble manifester aucun intérêt pour utiliser, valoriser cette expérience qui reste de ce fait essentiellement personnelle.

Pour Natassia CHYLAK, le retour en collectivité est plus délicat : le service dont elle dépendait a disparu et le

poste qui lui est proposé ne représente pas le même intérêt que celui qu'elle avait quitté. Au fil des missions dans les différents pays, elle a pris conscience que sur les questions d'eau et d'assainissement, elle avait une compétence technique et professionnelle qui était valorisable. Au bout de quelques semaines, elle entame des démarches pour rejoindre un bureau d'études, ce qu'elle a pu faire début 2020 à Strasbourg. Natassia CHYLAK espère à terme pouvoir partir sur des missions de conseil à l'étranger.

Au niveau institutionnel, le Département n'a pas émis le moindre intérêt vis-à-vis de cette expérience (pas de sollicitation pour un témoignage ou un article) ni pour lui ni pour elle. Seuls les collègues directs ont fait état de leur curiosité.

Par contre, lors de son entretien pour un poste à l'Université, Antoine SURGET se voit tout de suite interpellé sur cette expérience qu'on lui demande de détailler. Il peut alors valoriser notamment une expérience professionnelle dans la recherche de fonds, la collaboration multiculturelle, ... Mais c'est surtout l'expérience humaine qu'Antoine tient à rapporter : il a pu évoluer professionnellement dans des environnements très difficiles en termes de contraintes, de projets mais toujours avec des relations humaines apaisées. Il réinvestit aujourd'hui cette expérience dans son quotidien professionnel pour dédramatiser les tensions qui peuvent apparaître entre collègues.

Une pratique particulière l'a fortement marqué : la pratique de la confiance. Dans certains pays très professionnels mais qui sont adossés à une culture orale, la confiance dans la parole est très forte entre collègues ou avec les partenaires ou la hiérarchie et ces comportements contrastent fortement avec la culture territoriale en France qui noie l'agent sous une kyrielle d'écrits, de courriels, etc... pour cadrer mais aussi et surtout « se protéger » : les effets de concurrence mis en place obligent à la protection, à la déresponsabilisation collective et sont néfastes pour l'action publique selon Antoine. Il a été marqué par les possibilités offertes par la culture orale pour rétablir les relations de confiance entre collègues. C'est aujourd'hui, dans son mode de management, un cheval de bataille : limiter les méls et augmenter le lien et l'échange oral.



LEURS CONSEILS

Antoine SURGET, de par son poste de responsable au Département, connaissait le milieu de la solidarité internationale, les pratiques, les principes dans la relation interculturelle, etc. L'identification des missions apparaît alors assez aisée et ils recommandent de ne pas tomber dans le « volontourisme », ces pratiques où les volontaires payent pour pouvoir vivre une mission de volontariat.

Ensuite, le couple s'est toujours astreint à rechercher un équilibre entre un minimum de planification (qui apporte une certaine sécurité et limite les « galères ») et une part d'improvisation (« laisser sa place à l'imprévu ») notamment en termes de temporalité. C'est un juste milieu qui doit être recherché pour profiter pleinement de l'expérience humaine et sortir des flux touristiques.



Caroline BASTIEN DERRIEN a 46 ans. Elle est directrice territoriale. En 2017 elle prend une disponibilité pour suivre son mari au Canada, à Toronto (Ontario) avec ses quatre enfants : une aventure d’une année, dense et enrichissante.

LE PARCOURS

Caroline BASTIEN DERRIEN a passé un DEA/Master de droit public local à l’Université d’Orléans ainsi qu’un master en administration des collectivités locales en 1996, après un master en administration publique obtenu à Sciences Po Bordeaux en 1994.

Elle intègre tout d’abord Orléans Métropole de 1996 à 2002 où elle est successivement cheffe du service communication interne DRH, cheffe du service finances et personnel à la direction de la culture puis cheffe du service formation et recrutement DRH. En 2003 elle rejoint la ville de Bourges pour cinq années en tant que cheffe de service vie scolaire. Puis le Département du Cher la recrute pour une aventure qui durera neuf ans (2008 – 2017) comme cheffe de projet puis cheffe du service déplacements et enfin cheffe du service carrières et dialogue social.

En 2017, son mari a une opportunité professionnelle pour partir travailler, en tant que chef d’entreprise dans le numérique, à Toronto. Elle prend alors une disponibilité pour suivre son conjoint. Elle trouvera un contrat de neuf mois sur place (voir s SUR PLACE).

Retour en France en juillet 2018 pour un an et retour professionnel au sein du Conseil départemental du Cher. En août 2019, Caroline BASTIEN DERRIEN est nommée directrice du pôle services à la population au sein de la Communauté de communes Châteaubriant – Derval. Poste qu’elle occupe aujourd’hui.

LE DÉPART

Le départ se fait en saisissant une opportunité : le mari de Caroline BASTIEN DERRIEN ayant une proposition professionnelle à Toronto, la famille (4 enfants) qui discutait déjà de voyages saisie l’occasion. L’avantage d’être fonctionnaire est, dans ces circonstances, de pouvoir prendre une période de disponibilité en sachant qu’au retour il y aurait un point de chute.

Les démarches s’enclenchent ensuite très rapidement. En premier lieu, la recherche de visa constitue l’étape la plus compliquée. Il faut vraiment connaître ou rencontrer un réseau car c’est très difficile pour décrocher la première autorisation. Ensuite une fois cette étape passée, c’est beaucoup plus simple pour le visa de travail du conjoint, la possibilité de prise en charge de la scolarité des enfants, etc.

Pour Caroline BASTIEN DERRIEN et sa famille, la demande est lancée en janvier 2017. Le départ effectif a lieu en août 2017.

C’est une période avec beaucoup de stress pour la famille, beaucoup de questions qui émergent au fil des semaines : l’idée alors est de ne pas trop réfléchir et d’attendre avec curiosité et impatience le fait de sortir de sa zone de confort (quitter une maison pour vivre en appartement en ville, la météo et le climat, les relations aux autres, la langue, la possibilité de trouver un travail pour Caroline, etc.). D’autant plus que ce départ n’est pas réalisé dans le cadre d’une mobilité au sein d’une grande entreprise, avec l’ensemble de l’accompagnement qui peut en découler. Caroline BASTIEN DERRIEN et son mari gèrent seuls. Et là, « *il ne faut pas lésiner sur l’engagement* » prévient-elle.



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Caroline BASTIEN DERRIEN part d'abord dans le cadre d'un rapprochement de conjoint. C'est dans un premier temps son mari qui fait œuvre de mobilité professionnelle. Elle part alors totalement à l'aventure, sans plan préétabli. Mais c'est l'avantage du continent américain et notamment du Canada : tout est possible. En s'adressant à une structure d'intégration des francophones pour retravailler son CV et comprendre comment se positionner, la Société Économique de l'Ontario (SEO) lui propose une intégration en interne. Caroline BASTIEN DERRIEN collabore d'abord en tant que bénévole sur une idée que la SEO avait puis, au bout de trois semaines, sur un budget interne, Caroline BASTIEN DERRIEN est alors recrutée pour un CDD de neuf mois en tant que coordinatrice du projet d'accompagnement sur l'employabilité.

L'impression première que Caroline BASTIEN DERRIEN retient de ce contact, c'est « *l'efficacité redoutable* » au Canada. Il y a une opportunité, on la saisit (la fin pouvant être tout aussi rapide). Dans la pratique, au quotidien, le choc avec sa culture territoriale est fort. Ainsi Caroline BASTIEN DERRIEN rapporte plusieurs étonnements de cette expérience au Canada :

- Les rapports hiérarchiques très forts en France (élus, DG, etc.) disparaissent, d'abord parce qu'elle a rejoint une société privée mais aussi parce que la confiance interpersonnelle est beaucoup plus dans les structures canadiennes ;
- Les horaires de travail l'interpellent aussi, avec un arrêt quasi systématique des journées à 17h (bien que Toronto étant une capitale économique avec beaucoup de sièges internationaux, cela varie un peu du reste du Canada).
- La posture de valoriser constamment le travail réalisé est aussi bien reçu, même si cela peut parfois limiter la progression (voir § ENJEUX PERSONNELS).



LES RELATIONS AVEC LA COLLECTIVITÉ EN FRANCE

Le départ s'est très bien passé et la collectivité a bien compris la situation.

A son départ, Caroline BASTIEN DERRIEN est remplacée. Puis lorsque le retour vers la France s'annonce, au bout de onze mois, elle prévient rapidement sa collectivité employeur. Celle-ci accepte bien volontiers de la reprendre mais après huit ans dans la collectivité départementale, Caroline BASTIEN DERRIEN fait part de ses souhaits de changer de fonctions et de découvrir d'autres horizons. D'autant que le poste quitté par Caroline BASTIEN DERRIEN huit ans auparavant, les RH, étant très stratégique, difficile d'être reprise dans le même poste alors que des stratégies avaient été lancées... Caroline BASTIEN DERRIEN retrouve ainsi un poste dans un autre service. Mais très rapidement, elle s'est mise à chercher un autre employeur. Elle poste ainsi un article sur LinkedIn : <https://www.linkedin.com/pulse/apr%C3%A8s-la-travers%C3%A9e-de-latlantique-des-envies-douest-bastien-derrien/> où se traduit rigueur, envie et bienveillance (voir § Enjeux personnels).



ET APRÈS ?

Qu'est-ce qu'une expérience à Toronto peut apporter dans un parcours RH de la fonction publique territoriale où tout est (souvent) normé, balisé, où il vous faut cocher des cases pour progresser plus que d'enrichir un CV... ?

Ainsi, si Caroline BASTIEN DERRIEN reconnaît un bel enrichissement au plan personnel et familial, cette expérience est très difficile à valoriser auprès des employeurs publics : au final cette ligne supplémentaire dans son CV ou son profil ne se traduit pas vraiment comme un atout lors de ses entretiens pour un nouveau poste. D'autant plus incompréhensible qu'au Canada, le travail de Caroline BASTIEN DERRIEN était de valoriser les compétences transversales. Elle prend alors conscience de la rigidité des postures RH de la fonction publique territoriale pour qui, « *si vous n'avez pas suivi la filière, quelques soient vos « capacités d'apprendre » ou d'adaptation, « vous n'aurez jamais la connaissance du cadre technique du domaine pour pouvoir assumer telle ou telle responsabilité* » : tout l'inverse de la culture canadienne que Caroline BASTIEN DERRIEN a découverte lors de cette expatriation.

Cette incompréhension de la valeur d'un profil atypique, Caroline BASTIEN DERRIEN l'a de plus rencontré dans les entretiens avec les directions RH mais aussi avec les cabinets de recrutement. Ce qui laisse présager un gros travail pour faire évoluer les pratiques et les conceptions dans notre société.



LES ENJEUX PERSONNELS

Ce profil atypique, Caroline BASTIEN DERRIEN l'a vu s'enrichir fortement à Toronto.

Tout d'abord, en tant que Française, elle se rend compte de la force de son travail du fait d'une culture rigoureuse, très « carrée » au plan de la méthode (parfois tendance « *pointilleuse* » pour les Canadiens) avec une posture qui permet une critique positive : on pointe ce qui ne va pas dans l'idée de l'améliorer, de progresser.

Très différent donc de la situation locale qui voit dans un premier temps « le verre à moitié plein », qui félicite, et vérifie que « tout se passe bien » et favorise ainsi plus la collaboration plutôt que la compétition... C'est une vraie force aussi dans la création d'un environnement de travail bienveillant. Et c'est un vrai bonheur pour la Française d'évoluer un temps dans cette ambiance.

Pouvoir alors faire la synthèse entre rigueur et bienveillance est une chose que Caroline BASTIEN DERRIEN retient de cette expatriation.



SON CONSEIL

Le premier conseil est de partir en expatriation en famille en pensant, dans son cas, que c'est une parenthèse et non un projet pour la vie. Bien choisir la ville apparaît tout autant important que choisir le pays pour trouver de ce qui est recherché dans l'expatriation.

Il faut réfléchir à cette recherche, aux conditions, tout en acceptant l'incertitude inhérente à ce type de projet familial : on sait qu'on aura des difficultés, qu'il y a une prise de risques mais cela forge et valorise votre capacité d'adaptation.

L'adaptabilité, la volonté de s'adapter à un autre environnement est la première qualité pour une expatriation réussie. Pour cela il faut rester humble, « mettre de côté » l'arrogance française qui nous a été transmise par l'éducation, l'histoire (« La France, ce grand pays », ...) et c'est alors que la formule « rester ouvert » prend du sens.

Autre point, lorsque l'on part au Canada, on se rend compte de la chance en France de disposer d'un « État providence » et de son action pour la santé, l'éducation, etc... Un premier conseil est donc de partir avec une petite réserve financière car en la matière les dépenses peuvent s'annoncer importantes... il faut tout payer ou du moins avancer financièrement.

Enfin, un départ en expatriation, c'est aussi un éloignement des proches, une séparation durant de longs mois, ce qui peut être parfois difficile sur le plan personnel. Comme c'est un projet familial, Caroline BASTIEN DERRIEN conseille au-delà des réflexions sur l'expérience professionnelle, de prévoir des visites et des expériences exceptionnelles à vivre dans le pays où l'on séjourne pour se fabriquer des souvenirs utiles au retour.



Sylvaine COURANT a 40 ans, est conjoint de fait (comme ils disent au Québec) et mère de deux enfants scolarisés en primaire. Elle est aujourd'hui expatriée, pour le compte de sa collectivité – la Communauté de communes du bassin de Marennes – auprès de la collectivité québécoise jumelle, la Municipalité Régionale du Comté de l'île d'Orléans (MRC) au Canada en tant que chargée de développement depuis le 1er janvier 2020.

LE PARCOURS

Sylvaine COURANT a une formation « Master aménagement et développement local » obtenu en 2003 à l'IUP « Aménagement et développement local » de l'Université de Pau et des pays de l'Adour. Elle acquiert une première expérience internationale en réalisant un stage de spécialisation qui porte sur la gouvernance locale en milieu rural (centre social rural en Deux-Sèvres) comme en milieu urbain (Barcelone).

Après un premier poste dans un réseau régional d'éducation au développement durable, elle intègre pour six années (de 2008 à 2014), la Communauté de commune de l'île d'Oléron en tant que chargée de mission Agenda 21. De 2014 à fin 2019, elle rejoint le Syndicat mixte du Pays Marennes Oléron en tant que chargée de projets stratégie de territoire et coopération décentralisée. Elle assure de manière partagée la mise en œuvre du projet de coopération décentralisée du Pays Marennes Oléron* et l'étude d'opportunité d'un parc naturel régional du littoral charentais en tant que cheffe de projet. Dans ce cadre elle pilote plusieurs missions d'échanges avec différents partenaires, au Sénégal et au Québec entre autres.

Elle est attachée territoriale depuis le 1er janvier 2019.

* Faire de la francophonie, un levier de développement local http://www.marennes-oleron.com/fileadmin/vie_locale/syndicat/FEADER/2014-2020/Cooperation/Franco/Synthese_Franco.pdf

LA PRÉPARATION DE LA MISSION

L'idée de vivre une expérience internationale en famille intéresse Sylvaine COURANT et son conjoint depuis plusieurs années. Elle s'en ouvre à son président, Mickael VALLET, qui en tant qu'ancien diplomate, est très attentif à cette demande. Une première idée de prendre une disponibilité est envisagée puis le président du Pays (et président de la CdC) évoque la possibilité de l'échange avec le Canada (Marennes a deux collectivités partenaires : la MRC de l'île d'Orléans et Caraquet, Nouveau Brunswick).

Sylvaine COURANT va donc construire elle-même la mission et le projet lui permettant une expérience à l'étranger, en lien avec les élus de sa collectivité.

L'idée émerge en mars 2019. Lors d'une mission au Québec en juin 2019 - dans le cadre des projets de coopération décentralisée- la proposition est présentée aux deux partenaires, les deux acceptent le principe mais l'île d'Orléans propose un calendrier de mise en œuvre plus adéquat et une participation financière au projet. Une convention entre les deux parties sera construite au fil de nombreux allers-retours par mël.

La convention est validée en octobre 2019 par le Conseil communauté du bassin de Marennes. Petit gain de temps à prendre en compte : comme le projet ne s'appuie pas formellement sur la « mise à disposition » d'un agent au profit d'une autre collectivité, il est inutile de consulter la commission administrative paritaire (CAP).



LE POINT DE BASCULE : LE VISA DE TRAVAIL

Toutes les démarches engagées tant sur le plan administratif que pratique (cf. ci-après) sont suspendues à l'obtention du visa de travail qui reste pour Sylvaine COURANT, la principale difficulté de son expérience. N'étant pas dans une mobilité au sein d'un accord entre les pays, alors même qu'il n'y avait pas d'informations particulières disponibles, le service de l'immigration de l'Ambassade du Canada à Paris n'a su donner une réponse aux questions posées : fallait-il un « visa de travail » alors que Sylvaine COURANT restait contractuellement liée à une collectivité française ? Quelle serait la possibilité pour les enfants d'être scolarisée ? Quelle activité pourrait mener son conjoint ?

Lors du « mois du Québec en France », en octobre 2019, Sylvaine COURANT rencontre une juriste spécialisée qui lui conseille de réaliser une demande de visa de travail fermée. Or le délai oscille normalement entre trois à six mois...

L'ensemble de la démarche est finalement réalisé en quinze jours : pour cela, il a fallu que la MRC de l'Ile d'Orléans publie d'abord une « offre de poste très qualifiée » (catégorie A) qui puisse justifier l'accueil de Sylvaine COURANT associée à une dispense d'EIMT (étude d'impact sur le marché du travail) pour l'employeur car une réciprocité (code C20) est prévue (accueil en France d'un cadre canadien). La procédure a été réalisée en deux étapes, la première demande ayant abouti à un échec. Une nouvelle demande a été réalisée (coût à chaque fois : 250\$ pour la collectivité canadienne et 135\$ pour chaque demande + 80\$ pour la prise des données biométriques obligatoire pour Sylvaine COURANT). Cette seconde demande a été positive mais la réponse n'a été reçue que le 9 décembre.

Cela génère alors une grosse incertitude familiale et Sylvaine COURANT se sent un peu seule dans cette aventure.



LE DÉPART

En dehors du visa, la préparation administrative pour ce départ a été un peu chaotique et difficile pour cadrer l'ensemble des problématiques administratives mais cela n'est pas insurmontable.

Au vu de la faiblesse des effectifs de territoriaux qui partent en expatriation, la connaissance par les Centres de gestion des procédures est assez limitée et cela se comprend. Ainsi on peut se sentir comme une « extraterrestre » au premier contact et on comprend rapidement qu'il va falloir se débrouiller seule.

Statutairement, il n'y a pas de « mise à disposition ». Cette expatriation est réalisée dans le cadre d'une convention de coopération décentralisée entre les deux collectivités locales dans laquelle, les conditions de ce déplacement sont contractuellement partagées :

- Sylvaine COURANT travaille à 50% pour le développement local de la MRC et à 50% sur le programme de coopération entre les deux groupements de collectivités. Son salaire est donc payé par la MRC auprès de la CdC de Marennes à hauteur de 50%

>>> Elle reste donc sous contrat d'« agente territoriale » de la CdC de Marennes.

- la CdC de Marennes, dans le cadre de ce projet prend en charge au réel, l'hébergement, la location du véhicule et l'assurance santé / voyage pour Sylvaine COURANT et sa famille.

- aucune « prime d'expatriation » n'est envisagée.

Pour couronner le tout, jusqu'en fin 2019, Sylvaine COURANT est agent du Pays de Marennes Oléron, structure dissoute fin 2019. Au 1er janvier 2020, elle doit alors être embauchée au sein de la Communauté de communes de Marennes pour poursuivre sa mission sur la coopération internationale du territoire... en commençant juste de l'autre côté de la « frontière » (à 6000 km de là). Il a donc fallu mener de front une démarche de mutation (du Pays à la Communauté de Communes) et d'expatriation !

On peut alors facilement imaginer la moue dubitative (mais toutefois bienveillante) lorsque Sylvaine COURANT a contacté son interlocuteur du Centre de gestion pour cadrer administrativement l'ensemble de la procédure.

Sylvaine COURANT a pu aussi s'appuyer sur son nouveau DGS, lui aussi très ouvert à cette mobilité.

Par ailleurs, et cela a aussi été pris en compte, la mobilité de 6 mois, entre janvier et juin 2020, est une période durant laquelle la présence physique de l'agent est moins nécessaire, les commissions avec les élus étant limitées du fait des élections municipales de mars 2020. Ceci explique aussi pourquoi l'agent n'a pas été remplacée et le coût financier a été limité pour la collectivité.

Enfin, la Région Nouvelle-Aquitaine a allouée au projet une subvention « symbolique » de 2000€.



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

L'arrivée s'est faite assez facilement fin décembre 2019, une semaine avant le début de la mission car l'ensemble des points clés avaient été résolus en amont : « *on avait tout trouvé à l'avance* ». Ainsi, le logement a-t-il été identifié sur les réseaux par l'intermédiaire d'une connaissance locale et réservé dès le mois d'octobre (la propriétaire étant compréhensive pour la signature définitive du contrat en attente du visa...). La scolarisation des enfants a été simplifiée grâce à l'appui d'une collègue de la MRC. La location de voiture a quant à elle été prise en charge pour les premières semaines, directement par une agence à Marennes, depuis la France, avant de faire évoluer le contrat sur un plus long terme.

Pour l'ensemble des frais, Sylvaine COURANT a avancé les sommes et s'est ensuite fait rembourser sur présentation des factures. En effet, les avances étaient rendues impossibles du fait de son changement d'employeur au 1er janvier 2020.



LES ENJEUX PERSONNELS

Les motivations personnelles de Sylvaine COURANT étaient de pouvoir vivre une expérience professionnelle et familiale à l'étranger sans partir pour plusieurs années. Cette opportunité était idéale. Ainsi la plus grande difficulté était de pouvoir correspondre aux possibilités de mobilité pour son conjoint au regard de son agenda professionnel. La scolarisation des enfants a elle été rendue possible (c'est le cas pour tous les étrangers dotés d'un visa) dans le cadre d'un visa de travail.



ET APRÈS ?

Pour l'instant, Sylvaine COURANT débute son expérience d'expatriation.

Mais ce projet a été travaillé avec l'ensemble de l'équipe qui a été déjà mobilisé, pour bon nombre, dans le cadre d'échanges et de rencontres avec les personnes de l'Ile d'Orléans. L'équipe du Pays de Marennes Oléron est très intégrée dans la coopération internationale.



SON CONSEIL

En premier lieu, faire attention aux délais pour la demande de visa. Cette démarche d'obtention du visa est essentielle car elle conditionne notamment la possibilité pour les enfants d'aller gratuitement à l'école (information difficile à vérifier en amont du départ !) mais aussi pour que son conjoint puisse avoir un visa ouvert (le permis de travail ouvert permet à une personne de travailler pour n'importe quel employeur pendant une période déterminée). La démarche prend du temps, compter six mois idéalement et doit donc être construite avec la collectivité québécoise longtemps en amont.

Second conseil : avoir quelques économies personnelles pour s'engager dans cette démarche du fait des délais de prises en charges et de remboursement des institutions publiques.

Pour Sylvaine, il n'y a pas eu d'accroc particulier car elle a pu avoir un long temps de préparation. Ainsi, elle a pu arriver juste une semaine avant sa prise de fonction et tout était organisé. Mais concrètement, elle n'a compté sur personne pour cette préparation et a dû construire pas à pas l'ensemble du projet, s'appuyant simplement sur ses relais au Québec et la bienveillance de sa collectivité en France.

Ainsi, elle pense que cette possibilité de mobilité entre villes partenaires est possible et très intéressante mais cette procédure reste à documenter (« la méthode »). Il ne faut pas attendre que quelqu'un organise cela pour vous, il faut être à la manœuvre. En identifiant un bon cadre de mission, le départ pour six mois est pertinent pour partir en famille (ni trop court ni trop long). Cela peut toutefois prendre une bonne année de préparation.



PORTRAIT #4

FREDERIC TIBERTI



Frédéric TIBERTI a 44 ans, est marié et père de deux enfants encore scolarisés. Il est aujourd'hui Directeur des services à la population à la Mairie d'Aubigny-les-Clouzeaux après six années en expatriation (six années d'immersion au cœur de la culture swahili sur les rives de l'Océan Indien (deux ans à Mayotte et quatre ans en Tanzanie). Voir aussi article sur son expérience : <https://www.linkedin.com/pulse/fin-dune-belle-aventure-professionnelle-et-humaine-fr%C3%A9d%C3%A9ric-tiberti/>



LE PARCOURS

Frédéric TIBERTI est diplômé de l'Université de Rouen où il a suivi un master « responsable de projets culturels.

Son parcours de formation s'est déroulé en plusieurs étapes. Il a d'abord suivi une formation courte (DUT Carrières sociales et un diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation) avant de travailler pendant sept années.

De 2000 à 2005, il est responsable des temps forts et des actions coordonnées au sein de l'Association de coordination yonnaise des associations de quartiers à La Roche-sur-Yon (85). Fort de cette expérience professionnelle, il a souhaité reprendre ses études universitaires. Très jeune, il s'est intéressé à l'Afrique (stage de deux mois au Sénégal, en IUT) et s'engage au sein du comité de jumelage de Saint-Herblain (44) sur un projet de coopération avec la communauté rurale où il a fait son stage.

En 2005, Frédéric TIBERTI intègre la Mairie de Moissy-Cramayel en tant que directeur culture, sports et relations internationales où il assure notamment le suivi des projets de coopération décentralisée avec la Mauritanie (coopération technique) et la Roumanie (coopération culturelle et linguistique). Il passe le concours et devient attaché territorial en 2007.

Il rejoint alors pour presque sept années la Mairie de Pontault-Combault (77) où il assure dans un premier temps les fonctions de directeur culture, sports, jeunesse et citoyenneté (de février 2007 à septembre 2009). Puis il prend le poste de directeur des affaires culturelles jusqu'en décembre 2013 et ouvre le nouveau Centre culturel « Les Passerelles » dont il assure la programmation pendant cinq saisons.

Frédéric TIBERTI quitte la métropole en décembre 2013 dans le cadre d'un détachement, pour la Préfecture de Mayotte, où, pour le compte du Ministère de la culture et de la communication, il assure une activité de conseiller culturel, durant un an et dix mois.

En septembre 2015, il prend le poste de directeur de l'Alliance française de Dar Es Salaam, par une disponibilité au sein du réseau du Ministère de l'Europe et des affaires étrangères. La mission durera quatre années.

A son retour, il intègre un poste de directeur des services à la population à la mairie d'Aubigny-les-Clouzeaux (85).



LE DÉPART

Le choix du départ est d'abord une volonté de faire une pause dans son parcours en collectivité territoriale pour découvrir de nouvelles problématiques professionnelles. C'est aussi un projet familial pour se confronter et s'ouvrir à de nouvelles cultures.

Frédéric TIBERTI souhaite cette expatriation depuis longtemps. Il souhaite alors partir avec le MEAE, sur des postes au sein du réseau culturel français à l'étranger. Durant cinq années, il postule pour différents postes. Il a quelques entretiens mais se rend compte que les candidats sont très nombreux et que cela reste compliqué. Il avait notamment postulé sans succès pour un poste d'attaché culturel à Johannesburg, en Afrique du Sud.

Il postule, en détachement, à un poste d'attaché culturel à Mayotte au sein des services du Ministère de la culture (rattaché au préfet de Mayotte), dans l'idée d'enrichir son CV et de vivre une première expérience interculturelle. Après une année, il recommence à postuler sur les postes du MEAE. Avec son expérience, en 2015, le Ministère lui propose la direction de l'Alliance Française de Dar es Salaam en Tanzanie (alors que ce n'est pas le poste sur lequel il vient de postuler). Son expérience associative, en plus de l'expérience à Mayotte, a, d'après lui, joué en sa faveur pour un poste au sein de l'Alliance Française - une structure qui a un fonctionnement associatif mais aussi une tutelle publique.

Le départ s'est très bien déroulé. Pour Frédéric TIBERTI, le cadre de mission proposé par le MEAE est très bien formalisé.



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

S'il souhaite travailler sur la mise en œuvre de projets de coopération culturelle et l'organisation d'événement culturels, il prend rapidement conscience que le poste de responsable de l'Alliance Française à Dar es Salaam implique de nombreuses autres compétences : il gère un établissement qui dispense des cours de FLE avant tout. Il coordonne la politique des cours, il assure le pilotage administratif et financier, il doit négocier avec les partenaires, les prestataires, assurer le marketing de l'établissement, développer les outils de communication, etc. Cela nécessite (et développe) des capacités d'adaptation et de réactivité. La fonction est même un peu « *rock N' roll* » parfois dans un pays où les pannes de réseaux sont nombreuses et les moyens de l'association limités. Il faut également accompagner la gouvernance de l'association en tenant compte des spécificités du contexte juridique local.

Les territoriaux ont une culture professionnelle différente de la culture des fonctionnaires étatiques en cela qu'en collectivité, vous êtes proche du terrain, en contact avec les multiples intervenants, avec « *les pieds sur terre* ». Ce sont des expériences essentielles pour mener à bien une mission étendue. Cette adaptabilité est aussi appelée à jouer un rôle important pour pouvoir relier les discours et les missions qui sont confiées en termes d'influence culturelle et les moyens qu'il trouve à sa disposition...

Il faut aussi prendre en compte les multiples contraintes de fonctionnement que peu rencontrer l'expatrié, notamment vis-à-vis des infrastructures disponibles, des usages possibles d'internet, des coupures d'électricité, des difficultés engendrées par la saison des pluies ...

Au plan familial, sa femme, en disponibilité, a pu créer une activité de consultante indépendante et poursuivre son engagement sur des projets de formation notamment pour le CNFPT (elle est également fonctionnaire et a travaillé plus de dix ans en collectivité), ce qui a facilité cette expérience de mobilité.



LES ENJEUX PERSONNELS

L'expérience a été très riche au plan personnel.

Mais au retour, les administrations locales n'ont aucune idée de l'environnement dans lequel Frédéric TIBERTI a évolué et quelles compétences (managériales, professionnelles, ...) il a pu développer. Ainsi, pour lui, la principale qualité développée est l'adaptation tant vis-à-vis des contraintes de terrain (peu de moyens) que des interlocuteurs. Il est nécessaire d'être souple et de faire preuve de diplomatie dans un contexte de représentation de la France à l'étranger. De nombreux projets sont engagés dans un contexte de coopération multilatérale avec les représentations diplomatiques présentes en Tanzanie.

Au plan financier, l'indemnité est conséquente et permet d'avoir des conditions de vie agréables. Il faut toutefois veiller à ne pas trop être déconnecté de la culture locale quand le projet de départ consiste à s'ouvrir aux autres, il a un risque fort à s'enfermer dans la communauté expatriée du pays et de la ville d'accueil.



ET APRÈS ?

Le MEAE qui a été très présent au départ est totalement absent en termes d'appui au retour.

Si le départ et la mission s'est fort bien passée (voir témoignage <https://www.linkedin.com/pulse/fin-dune-belle-aventure-professionnelle-et-humaine-fr%C3%A9d%C3%A9ric-tiberti/>) le retour a été très difficile et conflictuel. En effet, alors qu'il demande sa réintégration, sa collectivité d'origine tarde à lui répondre et un mois avant son retour il est placé « en surnombre » ce qui induit pour lui un maintien de salaire sur une base indiciaire. C'est toutefois une situation « confortable » pour chercher un emploi mais instable quant au lieu d'installation familiale et la projection sur la vie à reconstruire en France (scolarité des enfants).

Il reçoit un courrier électronique, la veille de sa réintégration (collectivité de départ) lui indiquant qu'il doit rentrer dans sa collectivité de référence le lundi 1er septembre, à 500 kilomètres de là où la famille va se réinstaller.

Puisque, parallèlement à ces démarches, il se met en recherche d'une nouvelle collectivité, plutôt à nouveau en Pays de la Loire. Mais la recherche d'un poste depuis la Tanzanie, à 10 000 km, n'apparaît pas simple. Il réactive ses réseaux et accepte, un poste qui lui permet de réintégrer une collectivité sur un poste de cadre supérieur sur un territoire en développement (commune nouvelle). Le poste de directeur des services à la population lui permet de reprendre contact avec les secteurs dans lesquels il a pu exercer.

Il profite également, à son retour, d'un réseau militant et professionnel entretenu qui lui permet d'être sollicité pour assurer la direction de campagne d'un maire sortant d'une commune de 47 000 habitants, pour les élections municipales.



SON CONSEIL

L'expatriation est une parenthèse dans la carrière de l'agent territorial. Les profils recherchés sont assez précis et l'expatriation n'est d'aucun intérêt dans la recherche de poste au retour : difficile de s'en prévaloir pour une évolution de carrière.

Par ailleurs, sur la vie d'expatrié, beaucoup partent pour la découverte avec des schémas parfois trop rigides. Cela ne peut pas fonctionner tant il est nécessaire d'être confronté aux spécificités du pays d'accueil pour y construire les conditions de son installation professionnelle et familiale.

Il faut être au clair sur ses motivations et sur ses capacités d'adaptation car la différence entre la pratique professionnelle en France et les conditions locales peut être radicale et très difficile à supporter.

Quant au réseau culturel français à l'étranger, il faut tenir compte des évolutions qu'il a subi ces dernières années pour mesurer l'évolution des postes. Aujourd'hui, les établissements ont perdu beaucoup de moyens humains et financiers, autrefois accordés par la France. Les directeurs doivent, avant tout, assurer le développement de programmes de cours qui permettent à l'activité culturelle de subsister.

Enfin, il faut connecter le projet familial en cohérence avec le projet professionnel car sinon, les difficultés quotidiennes peuvent compliquer très fortement l'expérience d'expatriation.



PORTRAIT #5

STÉPHANIE BERTHOMEAU

 STÉPHANIE BERTHOMEAU

Stéphanie BERTHOMEAU a 49 ans. Elle a passé neuf années et demi en expatriation (sur deux périodes). Elle est actuellement Expert long terme, sur des fonctions de coordinatrice d'un projet de l'Union européenne basé à Dakar (Sénégal). Elle est toujours fonctionnaire territoriale (Grade de Directeur) en détachement de la Région Île-de-France.



LE PARCOURS

Stéphanie BERTHOMEAU a un master en droit et a commencé sa carrière dans les collectivités locales, à la Mairie de Boulogne Billancourt comme chef de service de l'action scolaire en 1995. En mai 1999 elle est recrutée par la Région Île-de-France en tant que chargée de mission auprès du directeur des affaires scolaires et de l'enseignement supérieur.

C'est en février 2002 qu'elle s'intéresse aux relations Internationales en étant recrutée, toujours au sein de la Région Île-de-France en tant qu'Adjointe au directeur des affaires internationales. Elle y reste deux ans et sept mois. Elle assure alors la gestion de différents dispositifs notamment d'appui aux associations franciliennes de solidarité internationale et travaille sur des programmes de coopération décentralisée avec des collectivités étrangères partenaires de la Région Île-de-France. Mais le contact avec les réalités du terrain lui fait défaut dans l'exercice de ses fonctions. Elle souhaite pouvoir « *aller sur place* » pour mieux appréhender d'autres logiques existantes. L'idée est alors de « *partir pour renforcer ses compétences pour mieux revenir servir la territoriale* ».

Elle postule alors au Ministère des affaires étrangères pour un premier poste en tant qu'attachée de coopération « gouvernance démocratique et locale » au sein de l'Ambassade de France à Dakar. Elle y part en détachement pour une période quatre ans de 2004 à 2008. Elle est alors notamment en lien avec les collectivités locales françaises qui interviennent auprès des collectivités sénégalaises en coopération décentralisée mais travaille également sur des programmes d'appui à la décentralisation et au renforcement de l'État de droit.

Après cette première expatriation, elle réintègre la Région Île-de-France (non sans difficultés – voir § ET APRES ?) en 2008. Étant partie pour renforcer ses compétences en relations internationales, elle sollicite sa réintégration au sein de la direction des affaires Internationales et européennes, où elle restera 6 ans d'abord en tant que chargée de mission Rayonnement international puis directrice des Affaires internationales de juillet 2011 à août 2014.

En septembre 2014, elle repart sur un poste MEAE comme Conseillère-adjointe de coopération et d'action culturelle au sein de l'Ambassade de France au Sénégal et en Gambie pour un contrat de quatre ans de septembre 2014 à août 2018.

Le retour dans sa collectivité d'origine s'annonçant compliqué, et ayant développé un réseau important dans le milieu de l'appui à la décentralisation et aux finances publiques au Sénégal parmi les acteurs institutionnels et les partenaires techniques et financiers du pays, il lui est proposé un poste d'ETI chef de projet d'abord sur le programme PAGIS (projet expérimental d'appui à la fiscalité locale dans 4 communes du Département de Mbour) (10 mois) puis, comme coordinatrice sur le projet européen OCWAR-M (projet de la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme en Afrique de l'Ouest) dans le cadre d'un CDD sous détachement avec Expertise France. <https://www.expertisefrance.fr/fiche-projet?id=774453>.



LE DÉPART

Le premier départ s'est préparé dans la sérénité. En effet, Stéphanie BERTHOMEAU apprend son recrutement en décembre 2003 pour un départ en septembre 2004. La principale contrainte sera la montagne de documents et formulaires qu'il lui faut remplir, les rendez-vous médicaux à assurer pour elle et sa famille...

Ensuite, sur place, moins de souci car en ambassade, elle peut s'appuyer sur les collègues.

Elle fera toutefois, à ses frais, une mission avant sa prise de poste pour rencontrer la personne qu'elle devait remplacer. Cela n'est pas obligatoire mais elle souhaitait cela pour avoir une idée aussi précise que possible des attendus de son nouveau poste dès sa prise de fonction.

Son intégration au sein de l'Ambassade et du Service de coopération et d'action culturelle n'a pas posé de problème, et l'apprentissage du métier s'est fait en douceur, d'autant que son expertise en matière de décentralisation et de coopération décentralisée était nouvelle au sein du SCAC et appréciée.



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Le parcours d'expatriation de Stéphanie BERTHOMEAU est particulier. En effet, elle a commencé par deux postes en ambassade avant de devenir ETI. C'est habituellement l'inverse (de l'ETI à l'Ambassade). Mais pour elle, cela apparaît plus pertinent notamment en termes d'adaptation - l'Ambassade est un cocon au regard d'une administration étrangère dans laquelle l'ETI peut se retrouver très isolé faute d'en connaître les codes-.

La première qualité de l'expatrié, selon Stéphanie BERTHOMEAU, doit être sa capacité d'adaptation et de surtout ne pas s'encombrer de certitudes. L'expatrié doit s'imposer un temps d'observation pour comprendre les grandes lignes du fonctionnement de la société et de l'administration dans laquelle il intervient tout en acceptant qu'il n'a pas et n'aura pas toutes les clés. Il prend ainsi conscience qu'il ne sait pas et doit faire avec : « *après 10 ans au Sénégal, plus je connais, plus j'ai conscience de ne pas savoir* » nous résume Stéphanie BERTHOMEAU.

C'est d'autant plus délicat que la mission de l'ETI relève de la politique d'influence de la France. Et du fait du passé colonial notamment, l'expatrié n'est pas obligatoirement accueilli à bras ouvert dans l'administration locale (surtout quand il est imposé par le bailleur de fonds). Il est constamment sur le fil. Il se doit d'être modeste pour se faire accepter par l'équipe locale tout en bataillant pour faire sa place. Ainsi, le risque de se retrouver isolé est grand, ne comprenant pas les codes sociaux et hiérarchiques qui supplantent l'organigramme, ou déstabilisé par une temporalité et des priorités qui ne sont absolument pas les mêmes qu'en France.



LA PLACE DE LA 'TERRITORIALE'

Sur un ancien projet, Stéphanie BERTHOMEAU a fait appel au CNFPT pour identifier des experts court-termes pour des missions ponctuelles - notamment de formation - sur la fiscalité locale. Grâce à l'efficacité du service international du CNFPT, plusieurs techniciens territoriaux ont pu assurer des missions de grande qualité.

Ainsi le vivier de la territoriale est très pertinent pour certains projets.

La décentralisation est en effet à l'œuvre alors que les administrations centrales ne connaissent que très peu le fonctionnement territorial. Les fonctionnaires territoriaux peuvent offrir des compétences éminemment utiles dans les projets de coopération.



LES ENJEUX PERSONNELS

Au plan de la carrière personnelle, après une si longue expérience à l'étranger, il est difficile de revenir dans la territoriale (voir ci-après).

Par ailleurs, il faut être conscient que le détachement ne donne pas la possibilité d'avancer en grade, même si l'avancée au sein du grade se poursuit. Cela doit être un choix bien compris.

Concernant les émoluments et les frais, si l'indemnité d'expatriation peut être alléchante, il faut prendre en compte plusieurs points :

- sur cette indemnité, l'expatrié paye lui-même sa caisse de retraite (ce qui n'apparaît pas en France) ;
- les frais de scolarisation peuvent parfois être très élevés.

- le paiement des impôts sur le revenu varie d'un pays à l'autre et il est parfois très compliqué de faire différencier le revenu de la prime d'expatriation qui doit être défiscalisée (mais pour cela, elle ne doit pas apparaître sur les bulletins de paye de l'employeur...).

- etc.

Ainsi le budget familial n'est pas simple à estimer précisément, au départ.

Sinon, l'expatriation sur Dakar est sans doute un peu particulière en termes d'environnement social : il y a plus de 8000 français résident et une très importante communauté étrangère. Donc pour tisser des liens (quand on réussit à sortir du bureau avant 22h (!)) cela reste assez simple. L'intégration au sein du tissu social sénégalais prend plus de temps.



ET APRÈS ?

Les retours ont été à chaque fois délicats.

Pour la première expatriation, la Direction des Ressources Humaines ne comprenait pas l'intérêt de la première expatriation et considérait que Stéphanie BERTHOMEAU s'enfermait dans une niche (les « relations internationales »). Au retour, elle n'est pas attendue : partie avec le poste d'adjoint au directeur, on la réintègre comme simple chargée de mission.

Après la seconde expatriation, le retour a été quasiment impossible. Sur la fin du second contrat avec le MAE en 2018, Stéphanie BERTHOMEAU est positionnée comme candidate sur des postes qui ne relèvent pas de son champ de compétences. Son expatriation ne semble en rien un atout, son CV atypique et le réseau forgé pendant de longues années ne semble pas intéresser les directions opérationnelles de la Région.

Par ailleurs, du fait de son grade de directrice territoriale, elle est difficilement recrutée par des collectivités de moins de 50 000 habitants

Mais surtout, en dehors d'une direction des relations internationales, dans les autres postes, tous ses interlocuteurs se demandent quelles sont les compétences « territoriales » qui ont été renforcées par cette expatriation... ?

Ainsi quand en 2018, elle demande le renouvellement de son détachement, elle l'obtiendra en 24 heures ! Stéphanie BERTHOMEAU a donc pris pour l'instant le parti de rester au Sénégal sur un nouveau projet de coopération sur financement de l'Union européenne.



SON CONSEIL

Avant tout, Pour Stéphanie BERTHOMEAU, ces expatriations sont une « *super expérience* » qu'il est vraiment intéressant de tenter.

Ensuite, il y a bien sûr quelques points sur lesquels il faut bien réfléchir avant le départ :

- Attention à la sécurité lorsqu'on a des enfants. « Il faut choisir un pays où mes enfants peuvent revenir à pied de l'école (ce qui est le cas au Sénégal) ».
- Il faut vraiment en avoir envie et cela doit être un projet familial mûrement réfléchi car au-delà de l'exotisme, l'expatriation en ambassade ou en tant qu'ETI reste très mobilisatrice, très preneuse et cela a un impact sur sa disponibilité pour la famille.
- Enfin, il ne faut pas minimiser l'impact d'une telle expérience professionnelle sur la « carrière » de territorial : la méconnaissance par les DRH des missions exercées pendant l'expatriation rend les retours très difficiles. Il faut y être préparé.

Enfin, pour Stéphanie B, l'enjeu de l'expatriation est la découverte (d'une autre culture, d'autres méthodes de travail, d'autres contextes...). Cette découverte nécessite du temps. Pour cela, elle conseille une expatriation d'au minimum deux années.



PORTRAIT #6

JULIETTE COULIBALY PARADIS



JULIETTE COULIBALY PARADIS

Juliette COULIBALY PARADIS a 40 ans. Elle a passé dix-sept ans de sa vie professionnelle, pour moitié en collectivités franciliennes et pour moitié en expatriation à Bamako au Mali, dont huit comme expert technique international du MEAE.

En 2008, au cours de sa première expérience, elle prend la double nationalité Franco-malienne.



LE PARCOURS

Juliette COULIBALY PARADIS a obtenu un DESS d'urbanisme opérationnel « Ville en Projet », option aménagement et projet urbain au sein de l'Université Michel de Montaigne (Bordeaux 3) en 2003.

Elle débute à la ville de Bondy au Service de l'Urbanisme en 2003 puis elle rejoint la Ville de Montreuil en septembre 2003 comme Pilote du projet urbain des abords du Tramway T1 et chargée des ZAC. Elle passe parallèlement le concours d'Ingénieur territorial qu'elle obtient en janvier 2004.

De décembre 2007 à juillet 2009, elle prend une première « disponibilité pour convenance personnelle » pour un poste de Directrice adjointe de l'École Supérieure d'Ingénierie d'Architecture et d'Urbanisme, à Bamako, au Mali. Avant son retour, dès mai 2009, elle apprend par le bouche à oreilles la création d'un poste d'ETI. Elle postule alors en ligne sur le site du MAE et en informe aussi directement l'Ambassade de France à Bamako. Elle doit toutefois revenir sur Montreuil pour quelques mois.

En effet, en septembre 2009, elle passe les entretiens, est retenue fin novembre et, le temps de réaliser toutes les démarches (administratives, médicales, ...) elle repart au Mali en mars 2010. Elle est alors en détachement de la ville de Montreuil.

Elle est engagée comme Expert Technique International, urbaniste auprès du District de Bamako en tant que Conseillère à la Gouvernance Urbaine du Gouverneur et Maire de Bamako.

Après les événements du coup d'État en 2012 et les nouvelles élections de 2013, Juliette COULIBALY PARADIS se voit proposer de rejoindre le cabinet du Ministre du Foncier comme « conseillère technique du Ministre des domaines de l'État et des affaires foncières du Mali, chargée de la réforme de la gestion foncière visant l'instauration du cadastre ».

Elle reste en poste auprès du ministre du Foncier durant trois années mais régulièrement appelée par le cabinet du premier ministre, elle termine son expatriation durant un an au sein de la Primature du Mali.

Elle rentre en France en août 2017.



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

En termes de contrat de travail, pour sa première expatriation, en autonomie, Juliette COULIBALY PARADIS est alors au Mali sur un contrat de droit local malien.

En 2010, lorsqu'elle part au Mali pour le MEAE, elle est sous contrat ETI (alors gérée par le MAE) pour deux ans puis renouvelée deux fois un an.

Juliette COULIBALY PARADIS est au Mali en 2012 au moment du coup d'État. Elle fait partie de la vingtaine d'ETI présents au Mali qui doivent normalement être rapatriés. Mais plutôt que de rentrer, elle postule sur un poste à Conakry, en Guinée. Toutefois, les tensions s'apaisent, les ETI restent à leur poste.

En 2014, Juliette COULIBALY PARADIS signe avec le MAE une nouvelle mission toujours au Mali sur un poste d’ETI conseiller du Ministre des Affaires Foncières. Sa mission auprès du Ministre se traduit par un contrat de 2 ans. Ce contrat est prolongé d’abord d’un an auprès du cabinet du ministre., puis d’un an auprès du premier Ministre.



LES RELATIONS AVEC LA COLLECTIVITÉ EN FRANCE

« Montreuil, ils ont été parfaits »

Pour la première disponibilité, la ville de Montreuil a remplacé Juliette COULIBALY PARADIS en embauchant une personne pour un CDD de huit mois + douze mois. Montreuil étant une ville très engagée à l’international, notamment sur le Mali, les Ressources Humaines ont regardé cette expérience d’un regard favorable. En revenant, elle reprend alors son poste.

Lors du basculement de mission en 2014, entre le district et le ministère, il y a eu un temps sans possibilité de contrat avec le MAE (3 mois). La ville de Montreuil a alors été très réactive et facilitante pour le passage du statut de détachement au statut de mise en disponibilité et à nouveau au détachement trois mois plus tard. Les premiers contrats (deux ans + un an + un an) ont été possible sous statut de détachement, puis après trois mois de disponibilité, à nouveau sous statut de détachement pour un contrat d’ETI de deux ans, puis feud mois pour le Ministère.

Sans doute que la ville de Montreuil voyait d’un bon œil la présence d’une territoriale de la ville, expatriée dans les Ministères du Mali, voire considérait cela comme un atout au service de leur politique internationale. Ainsi, à plusieurs reprises, Juliette COULIBALY PARADIS est invitée lors des missions des différents Maires de Montreuil à Bamako.

Par ailleurs, du fait aussi de cet engagement de la ville, et de ses relations professionnelles personnelles, Juliette COULIBALY PARADIS gardera des relations assez étroites avec son ancien service à Montreuil.



ET APRÈS ?

Pour la première disponibilité, la ville de Montreuil voit cette expérience d’un regard favorable. En revenant (après 20 mois), Juliette COULIBALY PARADIS reprend alors son poste.

C’est au retour des huit ans d’expatriation que la réalité va être plus dure.

Durant cette seconde expatriation, Juliette COULIBALY PARADIS a réussi à avoir une grande confiance des partenaires et elle a pu gérer des missions très stratégiques, avec beaucoup de délégation, jusqu’au plus haut niveau de l’État malien. Elle a donc appris énormément dans la gestion de projets de grande ampleur. Mais toute cette expérience n’est ni reconnue au plan statutaire ni dans les contrats proposés par les collectivités dans lesquelles elle postule.

Au plan statutaire tout d’abord, sa carrière s’est arrêtée en 2009. Elle a grimpé les échelons « à la vitesse d’un escargot » juste par l’ancienneté, alors même que ses collègues de l’époque, restés en poste en collectivités, ont logiquement gravi les échelons de responsabilités et salariaux beaucoup plus rapidement.

Pour éviter de se retrouver au même poste qu’en 2009 à Montreuil, et après avoir fait un bilan de compétences à Bamako pour préparer son retour en France, Juliette COULIBALY PARADIS a demandé sa mutation avant même de rentrer. Elle est alors recrutée à Nanterre (sans même prendre un mois à son retour, pour se poser, prendre le temps de chercher le meilleur poste possible en acceptant une période sans salaire, ce qui aurait pu être une option, etc...). Ce nouveau poste fait l’effet d’une « grosse claque », financièrement et sur le plan des responsabilités. Après avoir travaillé à la primature du Mali, sans reconnaissance de ses capacités, Juliette COULIBALY PARADIS s’ennuie et quitte rapidement Nanterre.

Elle a rejoint aujourd’hui la SPL Le Bourget-Grand Paris en tant que Cheffe de projet JOP 2024 non sans mal (demande de détachement pour la SPL Le Bourget Grand Paris sur les JOP 2024, refusée par Nanterre en avril 2018 et acceptation d’une disponibilité pour y partir néanmoins en mai 2018)



LES ENJEUX PERSONNELS

Pour le MAE, Juliette COULIBALY PARADIS étant Fonctionnaire territoriale, elle retrouvait un poste au retour d’expatriation. Elle n’a donc reçu aucun appui au retour de la part du MAE, aucune forme d’aide pour « vendre » son expertise.

Mais au final, malgré les huit années passionnantes et formatrices au Mali, elle se rend compte dans ses différentes recherches de postes qu’au sein des collectivités locales, les compétences qu’elle a pu développer et ce qu’elle peut apporter à son service, ne sont pas valorisables automatiquement.

Elle reconnaît aussi que, sans appui, elle n’a pas su vendre tout de suite son expérience à sa juste valeur.



SON CONSEIL

Pour le départ avec le MAE, « le fait que j’ai été fonctionnaire territorial a été un atout pour mon recrutement, et cela l’aurait été également pour Expertise France. De plus j’étais assez jeune, une femme, et je connaissais déjà le pays où j’allais être missionnée, et j’étais urbaniste ce qui correspondait précisément à la lettre de mission. »

Autre point important : il faut être très vigilant pour respecter les délais d’information de la collectivité vis-à-vis des dates de retour ou de prolongation pour les disponibilités ou les détachements.



PORTRAIT #7

EMMANUEL PARENT



EMMANUEL PARENT

Emmanuel Parent a 44 ans, est marié et père de 3 enfants encore scolarisés. Il est aujourd’hui Expert Technique International (ETI) pour le compte d’Expertise France à Lomé (Togo) en tant qu’assistant technique pour le District de Lomé. Il est ingénieur territorial depuis 2003 (spécialité Infrastructures, Voiries et Réseaux). Il est basé à l’étranger depuis 2015 (et envisage de continuer ainsi).



LE PARCOURS

Emmanuel PARENT a eu plusieurs fois l’occasion de côtoyer l’international au cours de sa carrière.

Il a débuté par un volontariat à l’international de 1998 à 2000 au sein de l’ONG Enda Tiers-Monde, dans le cadre de deux projets régionaux d’appui aux organisations de la société civile et du milieu rural (projets soutenus par l’Union Européenne). Il est basé alors au Bénin.

A son retour en France, Emmanuel PARENT commence comme chargé de mission en charge du suivi de collecte des déchets ménagers et des travaux d’extension et de réhabilitation des réseaux d’eau potable au sein du Syndicat intercommunal Auray-Belz-Quiberon en Bretagne.

Il devient alors Ingénieur territorial (INET) et rejoint Plaine-Commune (Ile-de-France) en septembre 2004 comme chef de service « exploitation assainissement ».

Emmanuel PARENT retrouve l’Afrique en juillet 2009 pour une première mission de deux années pour France Expertise Internationale, en tant ETI – Assistant Technique à la Mairie de N’Djamena.

Il revient ensuite quelques mois à Plaine Commune puis obtient une mutation comme chargé d’opérations à la Direction de l’eau du Conseil départemental des Hauts-de-Seine où il reste presque quatre ans, de 2012 à 2015.

C’est un temps qu’il met à profit pour reprendre des études : d’abord pour un Master 2 en « gestion financière des collectivités locales » à Cergy-Pontoise puis pour un Master 2 « Audit, contrôle et Management Public » à l’université Panthéon 1- Sorbonne.

A la suite de quoi, il est recruté par le Ministère des affaires étrangères comme ETI – Assistant technique au Ministère tchadien de l’administration du territoire (pour appuyer des actions de la Direction générale de la Décentralisation du Ministère et de l’Association nationale des communes du Tchad, sur financements français et européen).

Il enchaîne ensuite les missions : recruté à nouveau par Expertise France, pour deux contrats courts (quatre mois puis six mois) puis pour un contrat d’un an renouvelable auprès de la Mairie de Lomé, comme ETI – Assistant technique sur un projet financé par l’AFD sur l’environnement urbain. La Mairie de Lomé disparaissant au profit d’un District, il passe, en tant qu’assistant technique, de la Mairie au District de Lomé en novembre 2019.



LE DÉPART

Durant son passage à Plaine Commune, Emmanuel PARENT développe certains projets sur la coopération décentralisée (Loi Oudin, ...). Pour sa première mission d'ETI, en 2009, il demande un détachement qu'il obtient rapidement. A son retour après deux ans et demi, il retrouve non pas le même poste mais Plaine Commune lui propose un poste équivalent (chef de service, comme avant son départ). Mais il demande sa mutation au Département des Hauts-de-Seine pour limiter ses déplacements domicile-travail.

Il profite de son poste au Département pour renforcer son expertise sur les collectivités locales par deux masters dans l'idée de repartir avec des compétences élargies et adaptées au besoin des collectivités territoriales des pays en développement.

Il saisit une opportunité en 2015, en voyant une offre de poste sur le site du Ministère des affaires étrangères. Il candidate alors sur un poste au Bénin. Lors de l'entretien, on le réoriente sur un poste qui correspond mieux à ses compétences au Tchad, pays qu'il connaît déjà. Il accepte même s'il souhaitait découvrir d'autres horizons.

Pour cette mission, il ne reçoit pas de préparation spécifique. Il connaît le terrain.

Quelques mois avant la fin de cette mission qui s'est achevée en août 2018, il candidate sur un poste publié dans la newsletter de l'AdP (Association de Professionnels - Villes en Développement - <https://www.ville-developpement.org/>) et qui avait aussi été publié sur le site d'Expertise France. Il poursuit alors son expérience internationale avec une nouvelle mission - sa mission actuelle en appui à la Mairie puis au District de Lomé depuis septembre 2018 à travers un nouveau détachement.



LES ENJEUX PERSONNELS

Emmanuel PARENT a envie depuis de nombreuses années de travailler dans un contexte différent des collectivités françaises et sur les projets de développement urbain des collectivités du Sud.

Avec ces trois expatriations, il a pu donner corps à cette envie. D'autant qu'en tant que fonctionnaire territorial, il se fait peu de souci en cas de retour, étant statutairement sûr de retrouver un salaire (l'avantage, selon Emmanuel PARENT, d'être issu d'une collectivité locale importante, c'est qu'il y a souvent des postes vacants et que la « voie de garage » éventuelle après un retour ne doit pas durer plus de quelques mois). Il est donc très confortable selon lui de partir dans ces conditions.

Lors de la seconde expatriation en 2015 avec le MAE au Tchad, il part seul car d'une part, sa famille connaissait le Tchad et d'autre part, la situation sécuritaire était tendue (pas le droit de sortir de la capitale). Mais la dernière expatriation, au Togo, se fait en famille.

Au plan personnel, Emmanuel PARENT n'a pas eu de difficulté à s'adapter au contexte interculturel, ce qu'il explique par le fait d'avoir eu déjà plusieurs expériences. Mais il reconnaît que les relations sont parfois difficiles à tisser au niveau local.

L'autre intérêt d'une expatriation est aussi un changement de régime salarial : la paie est bien supérieure à celle d'un poste similaire en France (augmentation significative en partant avec Expertise France et très significative avec le MAE).



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Lors de cette dernière mission, Emmanuel PARENT va faire un premier contrat de quatre mois puis un second de six mois avant d'avoir un contrat Expertise France d'un an en CDDU. A chaque nouveau contrat, il doit solliciter, trois mois avant chaque fin, sa collectivité pour demander un renouvellement de détachement.

En termes de relation avec son employeur, celui-ci apparaît lointain (référénts basés à Paris, pas de représentation à Lomé). Les échanges concernent essentiellement des questions contractuelles (congés, billets d'avion, facturation

des prestations d'assistance technique...) et assez peu le contenu de la mission proprement dite, hormis lors de la validation des rapports semestriels d'activité qui est une occasion d'échanges.

Au plan professionnel et local, les projets sont très intéressants et Emmanuel PARENT a pu travailler avec d'excellents collègues locaux tant dans les collectivités qu'au ministère où il a été assistant technique. Mais il y a trouvé une ambiance de travail plus distante qu'en France. La difficulté à tisser des relations extra-professionnelles avec les collègues peut s'expliquer par le statut d'expatrié et d'étranger : les relations restent en général cantonnées au cadre du bureau et peu de liens personnels s'ouvrent sur une période courte de quelques mois, ce qui peut être pesant à la longue...

Présenté comme un expert sur son domaine d'intervention, l'ETI est souvent, à tort, considéré par ses collègues de travail de l'administration qui l'accueille, avant tout comme « l'œil du bailleur de fonds » (qui propose une assistance technique résidente pour contrôler l'usage des fonds ou faciliter la mise en œuvre du projet) et il est souvent frustrant d'être cantonné à son projet et pas suffisamment associé à des réflexions stratégiques notamment sur le développement de la collectivité. Par ailleurs, en tant que fonctionnaire territorial, l'expérience de management est différente. Habitué à une autre culture, plus transversale, l'ETI se retrouve plongé au sein d'une organisation locale très hiérarchisée/verticale et bureaucratique... L'apport de l'ETI territorial est alors d'accompagner le changement vers une autre manière de travailler, de décloisonner, d'appuyer des actions permettant la modernisation de l'administration plus qu'une expertise technique spécifique.

Ainsi, le territorial qui candidate doit s'attendre à un écart souvent important entre une fiche de poste ambitieuse et séduisante et une réalité d'intervention dans laquelle il est confronté à un environnement de travail difficile, avec peu de moyens, des lourdeurs administratives importantes aussi bien au niveau des administrations nationales que des institutions internationales partenaires, des circuits et des temps de validation très longs, ... Tout cela peut devenir décourageant s'il s'attend à avoir un impact de son action important et rapide...



ET APRÈS ?

Aujourd'hui, Emmanuel PARENT n'envisage pas de revenir et souhaite continuer sur des missions à l'étranger. L'intérêt de participer activement sur le terrain aux actions que doivent relever les villes du Sud confrontées à des défis majeurs, est un élément motivant pour poursuivre un travail dans le secteur du développement urbain à l'international. L'intérêt pour vivre dans des pays étrangers, de découvrir d'autres cultures et de bénéficier de climats plus agréables que le climat français est aussi un élément qui incite à ne pas revenir travailler en collectivité française.

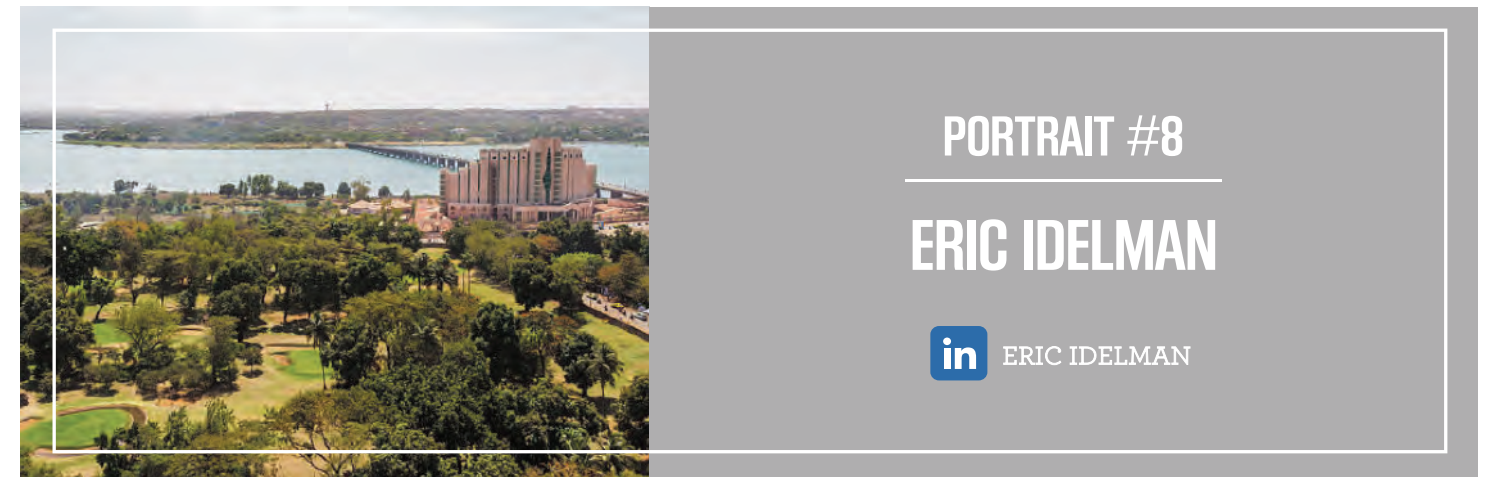
Le retour en France suppose de retrouver sa place dans une collectivité que vous avez quitté plusieurs années ce qui n'est pas toujours facile. Il est difficile de valoriser les expériences internationales au plan professionnel lors du retour en collectivité française. Cela n'a pas été le cas à son premier retour en tout cas...



SON CONSEIL

Emmanuel PARENT conseille d'être en bonne santé avant d'envisager un départ car les environnements de travail sont parfois difficiles (coupures d'électricité régulières et longues, cadre de travail parfois médiocre dans de vieux bâtiments mal équipés...) et les conditions de vie en métropole du Sud peuvent être éprouvantes (bruit, pollution, faible qualité des infrastructures...).

Pour connaître et se connaître sur le terrain, il recommande de s'impliquer dans une association et de faire des missions de court terme en tant que bénévole avant de s'engager dans un projet de mission long terme...



Eric IDELMAN a 44 ans, est marié et père de deux enfants encore scolarisés. Il est aujourd’hui Expert Technique International (ETI) pour le compte d’Expertise France sur le projet AMAPAR, basé à Bamako au Mali depuis novembre 2018. Voir aussi article sur son expérience : <https://www.linkedin.com/pulse/mission-long-terme-au-mali-eric-idelman/>

Financé par l’Agence Française de Développement et mis en œuvre par Expertise France, le projet AMAPAR (Appui à la Mise en œuvre de l’Accord pour la Paix et la Réconciliation inter-malien) est placé sous la maîtrise d’ouvrage du Ministère de l’Administration Territoriale et de la Décentralisation (MATD) et mis en œuvre par la Direction Générale des Collectivités Territoriales (DGCT) au sein de laquelle il est basé, à Bamako. Outre une activité d’appui-conseil à la DGCT (et au MATD) dans ses activités quotidiennes et ses sujets d’actualité (réorganisation territoriale, transfert aux collectivités territoriales des services techniques déconcentrés, police territoriale, ...), Eric IDELMAN élabore, au sein de l’équipe de la DGCT, un programme de formations à destination des agents et élus des collectivités, mais aussi des agents de l’État ; programme dont il veille à la mise en œuvre.

LE PARCOURS

Eric IDELMAN retrouve ainsi le Mali après quatorze ans, pays où il avait séjourné d’abord en tant que volontaire international de 1999 à 2001 (au sein de l’Association française des volontaires du progrès, AFVP devenue France Volontaires) puis en tant qu’assistant technique de la coopération allemande durant trois ans, de 2001 à 2004. Ce fort intérêt pour le Mali s’est concrétisé pour Eric par une thèse de doctorat sur la décentralisation : *Le transfert des compétences en gestion des ressources naturelles aux communes rurales de la région de Kita (MALI) : d’un encadrement étatique intégré à des logiques d’acteurs locaux*¹ soutenue à Paris en 2008.

Après cette expérience africaine, retour en France en 2006 : il fait un bref contrat au sein du Conseil régional de Lorraine sur les questions de coopération décentralisée puis il s’installe dans les Vosges où il prend la Direction générale des services d’une communauté de communes pour une période de dix années.

Au moment de la fusion de plusieurs communautés de communes (dont celle dans laquelle il travaillait) en une unique communauté d’agglomération, Eric IDELMAN a saisi une opportunité. Il réfléchissait de toute manière à une évolution en ce sens, sans doute pas aussi rapidement, mais il était déjà abonné aux listes de diffusion et consultait régulièrement les sites Web d’emplois offrant des possibilités d’expatriation. L’offre d’emploi d’Expertise France étant très proche de son sujet de recherche et dans le même pays il n’a pas hésité et a proposé sa candidature... d’autant que les émoluments touchés en tant qu’expert expatrié sont réellement intéressants et peuvent peser dans la décision de départ.

Il a donc signé un contrat de dix-huit mois (qui s’est élargi à vingt mois).

¹ <https://www.theses.fr/130573507>

LE DÉPART

Eric IDELMAN n’avait pas vraiment anticipé un départ en expatriation. Il a plutôt saisi une opportunité. A choisir, il l’aurait fait un peu plus tard, une fois que son deuxième enfant aurait été autonome. En effet, un départ dans ces

conditions implique nécessairement un déchirement familial à assumer : on laisse un fils (séparant la fratrie), des parents âgés, ..., et c'est certainement ce qui est le plus difficile, et qui peut aussi dissuader certains candidats au départ. Pour Eric IDELMAN, idéalement, il aurait été plus approprié d'effectuer un tel changement professionnel vers 50 ans.

Le départ n'a toutefois pas été si rapide que cela et c'est un point à bien avoir à l'esprit pour les nouveaux candidats. En effet, lorsque vous entamez les discussions avec le bureau d'étude (ici l'EPIC Expertise France), ce dernier répond à un appel d'offres qui est toujours en cours de négociation d'une part avec le bailleur de fonds mais aussi avec l'administration et le pays qui va bénéficier du projet (ici, le Gouvernement malien). C'est une période qui peut être quelque peu difficile pour la famille car on reste dans une incertitude : rien n'est réellement signé, rien n'est sûr et surtout pas la date de départ. Il faut justement attendre d'avoir signé son contrat d'expatriation (avec Expertise France) avant d'ouvrir la discussion avec sa collectivité et solliciter un détachement². Si celui-ci ne peut que très rarement être refusé, en revanche, la collectivité dispose d'un délai maximum de trois mois pour libérer l'agent.

Dans le cas d'Éric IDELMAN, le souhait d'expatriation a rencontré les contraintes financières de la nouvelle communauté d'agglomération, pesant sur sa politique RH, ce qui a permis un départ avant la fin du préavis. En effet, il a pu partir au bout de deux mois après le dépôt de sa demande, temps nécessaire notamment pour la saisie de la commission administrative paritaire (CAP) qui doit formuler un avis sur la demande de l'agent au regard des « besoins de services ». La collectivité peut alors prendre un arrêté plaçant l'agent en détachement pour la durée du contrat proposé à l'agent par l'organisme d'accueil.

² « L'administration d'origine dispose d'un délai de deux mois pour répondre. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de mobilité. Elle peut exiger de l'agent un délai de préavis dont la durée ne peut excéder trois mois et qui doit être déterminée en tenant compte de l'intérêt du service, du parcours professionnel de l'agent et des motifs qui sous-tendent la demande de mobilité. » https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/CMC-6.pdf



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Eric IDELAMN a intégré la direction du Ministère de l'administration territoriale et de la décentralisation (MATD) en charge de mettre en œuvre la politique de décentralisation : la Direction générale des collectivités territoriales. Le temps d'adaptation a été très réduit car la thématique était parfaitement connue. Pour lui « *c'est pareil : tous les matins, je vais au bureau et je travaille en équipe* ».

Mais la situation de l'expert international peut être ambivalente : ainsi dans ce projet, au-delà d'une présence au sein de l'équipe malienne du projet (avec qui il faut agir), l'expert rend des comptes directement au chargé du projet au sein d'Expertise France. Il peut parfois être aussi en lien direct avec le bailleur de fonds qui souhaite suivre au plus près la mise en œuvre ; même si, pour ce projet, les liens forts entre l'AFD et Expertise France impliquent une relation moindre entre l'expert et l'AFD. La compréhension de ce jeu d'acteurs et de qui l'expert dépend pour telle ou telle décision ou action est important et peut entraîner une certaine tension dans la prise en charge de ses fonctions.

Surtout, il faut bien accepter, pour une expatriation « de coopération » dans un pays en développement, que l'environnement technique, administratif, ne sera pas le même qu'en France, surtout pour un expert qui occupe des fonctions de direction, potentiellement habitué à un certain contexte technique et administratif.

Au Mali, Eric IDELMAN doit adapter son travail aux péripéties quotidiennes : délestage qui entraîne coupures d'électricité et donc arrêt de la climatisation, des ordinateurs, etc. ; un accès à Internet qui n'est pas le super haut débit de la collectivité en France ; mais aussi des fonctionnements administratifs qui peuvent parfois allonger des délais, qui ne sont pas habituels en France et qui doivent être acceptés... Ces contingences peuvent, pour des personnes qui n'ont aucune ou peu d'expérience préalable en Afrique, poser des soucis... Eric IDELMAN, pour sa part, retrouve un environnement déjà côtoyé quinze ans auparavant.

C'est aussi, selon lui, un des points qui a pu intéresser Expertise France dans son CV pour le recrutement, au-delà de sa connaissance de la décentralisation malienne.



LES ENJEUX PERSONNELS

Tous les agents partis en expatriation notent que l'intérêt financier n'est pas négligeable dans leur décision de partir : outre le salaire qui est largement augmenté par la prime d'expatriation, il faut noter que l'agent est domicilié hors de France pour son impôt sur le revenu, et pour le Mali, l'impôt est très limité.

Mais pour Eric IDELMAN, marié à une femme qui a la double nationalité malienne et française, c'est aussi la possibilité de vivre, en famille, au sein d'une autre culture, d'avoir une rencontre avec d'autres personnes. Il est donc parti avec sa femme et un de ses enfants et c'est ainsi qu'il explique « ne pas être trop dans le milieu « expat » » et être très intégré déjà dans des cercles locaux d'amis ».

Malgré tout, l'arrivée reste une petite aventure car l'expatrié est autonome, tant dans sa recherche de logement, qui pour la scolarisation des enfants, etc... il n'y a pas d'accompagnement formalisé pour trouver un logement, scolariser les enfants, etc... « c'est à nous de faire les demandes » même si tout cela est ensuite remboursé par l'employeur. Ainsi, Expertise France conseille d'avoir une maison avec gardien, même si cela n'est qu'une recommandation et nullement une obligation.

Au plan sécuritaire, il faut toutefois avoir conscience que vivre au Sahel implique de vivre au quotidien en prenant certaines précautions, en étant vigilant, sans vivre dans la psychose. D'abord en dehors de Bamako, la majorité du territoire est classé zone rouge par le MEAE. Étant en poste sous la responsabilité d'Expertise France, un ordre de mission est obligatoirement demandé pour sortir de la ville (notamment pour certaines formations). Tout ceci, et de nombreuses autres procédures et informations, sont transmises lors d'un stage « sécurité » d'une semaine qui a été proposé à Eric IDELMAN et à d'autres expatriés. Il reconnaît, malgré sa connaissance préalable du Mali, que ce stage a été très intéressant, notamment pour préparer ses réactions en cas d'intrusion, d'agression mais aussi dans les comportements à adopter dans la vie de tous les jours.

Personnellement, il évite de sortir le soir pour ne pas être confronté aux bandes et à la petite délinquance (danger écarté en journée). Par ailleurs, du fait du contexte politique (présence militaire française au Mali), des manifestations pour le départ des militaires français sont régulières et il faut alors faire attention à ne pas y être pris à parti. Pour tout cela, Eric IDELMAN reconnaît l'importance de l'action et de l'information diffusée à la communauté française résidente, par l'Ambassade ou le consulat.



ET APRÈS ?

L'intérêt d'une procédure de détachement pour les fonctionnaires territoriaux se situe dans le « filet de sécurité » qui, au retour, permet normalement à chacun de retrouver si ce n'est un emploi, du moins une rémunération.

Dans son cas, Eric IDELMAN sait qu'il n'a pas été remplacé car il est parti au moment où la réorganisation de l'agglomération était encore en cours. Ce qui signifie que, même s'il a l'assurance d'avoir un salaire au retour, il n'y a aucune connaissance des postes potentiel qu'il pourrait retrouver ...

Ainsi la première option envisagée serait de repartir sur de nouveaux contrats (plusieurs agents territoriaux recrutés par Expertise France n'ont pas réintégré leur collectivité et renouvellent les contrats sur d'autres projets).

En cas de retour en France, lors d'une demande de réintégration, il est conscient qu'il aura sans doute quelques difficultés ou du moins des discussions avec son ancienne collectivité qui aura fortement évoluée. Et s'il n'a pas de propositions réellement intéressantes pour son grade, il devra peut-être chercher ailleurs, mais sans toutefois le stress financier.



SON CONSEIL

Il faut être très ouvert pour comprendre comment fonctionne l'environnement professionnel à l'étranger. Certes, on part en tant qu'« expert », mais, pour être efficace, il faut être dans une posture d'accompagnant qui écoute et non de celui qui sait, sinon, on peut aller au-devant de fortes déceptions.



Jérôme KOHL a 52 ans, est marié et père de trois enfants encore scolarisés. Il est aujourd'hui chargé de mission au Département des Pyrénées-Atlantiques (poste provisoire). Il est parti en expatriation, sous statut de détaché auprès du Ministère de l'Europe et des affaires étrangères en 2017, en tant que directeur du Centre culturel franco-namibien à Windhoek en Namibie.

LE PARCOURS

Jérôme KOHL a débuté sa carrière au sein des collectivités locales en 1993 à la mairie de Clamart (92) où il est d'abord chargé de mission politique de la ville, puis responsable par intérim du CCAS, et enfin directeur de l'administration générale (suivi des conseils municipaux, des marchés publics) jusqu'en 1996. Il quitte Clamart pour le sud de l'Aquitaine en 1996 pour le poste de secrétaire général de la mairie d'Odos ((65) - 3300 habitants). En 1997, pour 4 ans, il devient directeur général des services de la mairie de Vic-en-Bigorre ((65) - 5300 habitants) et de la communauté de communes Vic-Montaner ((64-65), 9000 habitants). Il poursuit sa carrière en 2002 comme directeur général adjoint des services à la mairie d'Agen ((47), 33 000 habitants) en charge des ressources humaines et des services à la population (social, sports, jeunesse, éducation, culture). Il y reste jusqu'en 2005, année à laquelle il rejoint le CNFPT comme directeur de l'antenne Pyrénées-Atlantiques (64), en charge également des formations dans le domaine Europe et International pour l'Aquitaine. Il reste au sein du CNFPT durant 7 ans.

En 2012, il retourne en collectivité, au sein du Département des Pyrénées-Atlantiques, d'abord comme DRH adjoint (1 an) puis directeur de la communication par intérim (1 an) et enfin responsable de la coopération internationale (3 ans).

C'est en 2017 qu'il part en expatriation sur un détachement auprès du Ministère de l'Europe et des affaires étrangères en tant que directeur du Centre culturel franco-namibien à Windhoek en Namibie.

Depuis septembre 2019 et sa réintégration au sein du Département des Pyrénées-Atlantiques, il est sur un poste provisoire en charge d'une étude sur la sécurité incendie. Il cherche à rebondir professionnellement dans une autre collectivité.

LE DÉPART

Jérôme KOHL candidate en novembre 2016 sur un poste au sein du réseau du Ministère de l'Europe et des affaires étrangères pour un départ en septembre 2017.

À la suite des élections départementales de 2015 qui avaient vu un changement de majorité, l'action internationale du Département était fortement discutée et le poste de Jérôme KOHL était, si ce n'est menacé, devenu moins intéressant. L'idée de relever un nouveau challenge professionnel très différent et passionnant et de vivre concrètement l'expérience de l'expatriation germe. Jérôme KOHL, par son activité de responsable des relations internationales, a en charge, à ce moment, les accords de coopération du Département des Pyrénées-Atlantiques (essentiellement celui avec la province de Misiones en Argentine), le soutien aux acteurs associatifs du territoire, et la mise en place de congés de solidarité pour les agents du Conseil départemental.

Connaissant un collègue du Département parti en expatriation avec le Ministère de l'Europe et des affaires étrangères l'idée lui vient de candidater ; il le contacte pour en savoir plus et se convainc de l'opportunité. Il s'inscrit alors sur le site de Ministère où les postes sont présentés. Il se connecte en novembre : le *mercato* est déjà terminé et peu de postes sont alors proposés. Mais deux postes correspondent à ses envies et il finalise son dossier. Il est retenu pour des entretiens et obtient le poste en avril 2017 pour un départ en septembre 2017. Ces cinq mois ne sont pas de trop pour finaliser le dossier au Ministère : « *des milliers de choses à faire* » notamment de nombreux tests médicaux pour confirmer l'aptitude au départ, et nombreuses démarches administratives.

Son contrat démarre officiellement au 1^{er} septembre 2017. Le Ministère ne pouvant engager aucun frais avant cette date, il réalise la « formation au départ » du 2 au 8 septembre. Il ne peut faire de mission en amont pour repérer les lieux, prendre des contacts ou faire un tuilage (trop cher pour les deniers personnels). L'ensemble de la préparation se fait donc à distance (10 000 kms) par téléphone et courriels, en s'appuyant sur les futurs collègues de l'ambassade : il loue la maison d'un ancien expatrié, sur photos ; il achète à distance sa voiture et doit inscrire les enfants au lycée *international* de la même manière. Pour la « préparation culturelle » il se plonge dans de multiples livres et sites Internet pour s'informer sur le pays, d'autant qu'il n'y est jamais allé auparavant, *même s'il avait séjourné à plusieurs reprises dans d'autres pays africains*. Il décolle avec famille et bagages le 9 septembre 2017.



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Jérôme KOHL n'a ressenti aucune difficulté à s'adapter au nouvel environnement institutionnel. Si le Ministère de l'Europe et des affaires étrangères est une structure lourde et compliquée à comprendre, en revanche l'ambassade à Windhoek, est de taille très réduite (poste à présence diplomatique), ce qui limite tout problème d'intégration. Jérôme KOHL connaît tout de suite les collègues et l'accueil est bon, l'entraide réelle, etc.

Certains peuvent penser que partir en expatriation, en Namibie équivaut à des « grandes vacances » ; au contraire, sur un poste si éloigné avec peu de moyens, Jérôme KOHL se trouve avec énormément de travail et des responsabilités très importantes (et les soucis qui vont avec).

Au plan financier, certes, la rémunération est vraiment très intéressante : entre primes et rémunération, il perçoit près de trois fois son salaire en France ! mais il faut alors tenir compte des surcoûts : d'abord les billets d'avion quand vous rentrez en France en famille ça coûte très cher (les premiers prix sont à 950 € par personne) ; mais aussi la scolarité (près de 3000 € par mois pour les 2 enfants), le logement, les frais de santé, etc. Durant son séjour en Namibie, Jérôme KOHL a eu un accident de travail grave avec sa voiture. Cela entraîna des complications administratives sérieuses qui ont été prises en charge par le Ministère. Mais cela génère aussi des frais de santé très importants. Or à Windhoek, pas de carte vitale : il faut remplir de nombreux formulaires et avancer les frais. Il faut bien prendre en compte cela dans sa gestion budgétaire dès avant le départ.



LES ENJEUX PERSONNELS

Si Jérôme KOHL n'avait pas d'expérience particulière à l'étranger, il était engagé dans le milieu culturel : notamment, au plan associatif, il est, de 2014 à 2017, président du *Méliès*, un cinéma d'art et d'essai à Pau ; ce qui explique sans doute le choix du Ministère pour cette mission au sein du Centre culturel.

Le départ est une décision familiale. Mais pour une famille recomposée cela induit que l'un ou l'autre des parents des enfants restent en France. Ainsi, les enfants qui partent s'éloignent de leur parent restant en France et inversement, l'enfant qui reste, s'éloigne de son père qui part en expatriation. Cela génère d'abord de nombreux frais d'avion pour garder régulièrement le contact (malgré des trajets de 12 à 24h - pas de vol direct !) mais aussi des changements d'organisation (un des enfants a souhaité revenir en France et un autre a souhaité inversement venir en Namibie).

Comme tous les expatriés en Namibie (il n'avait pas pu chercher en dehors de ce réseau) Jérôme KOHL et sa famille ont loué une maison dans un quartier huppé (il y a une énorme ségrégation liée au logement, c'est un des aspects des inégalités abyssales au niveau de la population namibienne), avec clôture électrique et alarme. Sur le plan sécuritaire, ils évitent de se promener le soir dans les rues. Il faut être vigilant à tout instant : ainsi on ne retire de l'argent au distributeur que s'il y a à côté de l'ATM un garde armé ; ne rien laisser dans la voiture si on ne veut pas se la faire fracturer, etc.

Mais cela ne l'a pas empêché de rencontrer de nombreuses personnes locales : de par son poste Jérôme KOHL est en contact avec de nombreux namibiens, artistes, fonctionnaires, banquiers, etc. avec qui il sympathise souvent, et partage de nombreux moments conviviaux : « *mais pour se faire de « vrais amis » ça prend plus de temps* ».

Par ailleurs, Jérôme KOHL rappelle que le pays est encore marqué par l'*Apartheid*, qui existait jusqu'en 1989 (le pays est devenu indépendant de l'Afrique du Sud en 1990), et les tensions entre ethnies sont palpables. Et au plan interculturel, cela joue : étant habitué à l'interculturalité, Jérôme KOHL a plutôt bien vécu sa mission cependant « *même si on est informé ce n'est pas toujours facile* ». Ainsi en situation de management « *si vous faites une erreur, ou si vous n'allez pas dans la bonne direction il ne faut pas attendre de vos subordonnés qu'ils vous en informent, c'est totalement contraire à leur culture, très respectueuse (trop ?) vis-à-vis de la hiérarchie ; vos collègues vous diront oui mais penseront parfois non, et connaître le fond de leur pensée est très difficile* ».



ET APRÈS ?

Le retour a été difficile pour Jérôme KOHL. Tout d'abord, il est rentré pour raisons familiales avant la fin de sa mission, en janvier 2019. Le Ministère de l'Europe et des affaires étrangères l'a alors gardé sous contrat jusqu'à l'échéance d'août 2019 mais sans affectation.

À son départ de sa collectivité d'origine, son poste n'a pas été de suite remplacé. Mais celui-ci a finalement évolué et pourvu. Lorsqu'il demande sa réintégration (d'abord par un courrier trois mois avant la date de retour), sa collectivité ne lui propose pas de poste correspondant à ses compétences, ou lui permettant de valoriser son expérience. Il essaie de trouver une autre collectivité, notamment une ville mais l'approche des municipales, en cette fin 2019, rend compliquée cette mobilité. Il réintègre finalement le Conseil départemental sur une mission « incendie » pour quelques mois.

Il espère que cela évolue prochainement.



SON CONSEIL

De son expérience en Namibie, Jérôme KOHL recommande de bien réfléchir sur son départ. Il est nécessaire de posséder une réelle capacité d'adaptation bien entendu, surtout quand on part dans un pays où tout est différent : la langue, la culture, le climat, le système administratif, etc. ... jusqu'à la conduite à gauche ! Il faut aussi savoir se remettre en question, sortir du cadre professionnel que l'on connaît et avoir grande ouverture à la différence, une capacité d'empathie. Les modes de fonctionnement sont très différents : il faut s'armer d'une grande patience, être tolérant et ne pas être jugeant.

Mais c'est cette différence qui fait l'attrait de l'expérience de l'expatriation : ce qu'il a apprécié plus particulièrement, c'est justement cette très grande différence, le fait de se sentir ailleurs, de sortir de tous ses repères ; dans un très beau pays, avec des rencontres humaines particulièrement enrichissantes.

Le point essentiel est de bien réfléchir à tous les aspects, notamment familiaux avant de candidater : les retours précipités en France sont le plus souvent dus à des problèmes personnels (épanouissement du conjoint, problèmes liés aux enfants, parents âgés, etc...) ; ce qui signifie qu'il vaut parfois mieux attendre le bon moment pour partir, lorsque le contexte personnel est très favorable (enfants partis en université, par exemple). Mais il recommande vivement de tenter cette expérience exceptionnelle, tellement enrichissante.



Émilie EMOND a 31 ans. Elle est directrice des relations internationales de la ville d’Epinay-sur-Seine (93). Elle est entrée en collectivité après et grâce à une expatriation.



LE PARCOURS

Émilie EMOND passe en 2000 le concours d’attaché territoriale. Elle est pour l’instant recrutée comme cadre contractuelle par le ville d’Epinay-sur-Seine du fait de son parcours international (au niveau d’attachée territoriale Cat A).

Émilie EMOND a obtenu une licence à La Sorbonne Elle suit ensuite une double formation : master de recherches en histoire de l’art spécialisé en arts islamiques dans le cadre duquel elle a effectué un échange d’un an en 2013 en Espagne pour valider son mémoire et d’un master en management de projets internationaux, qui lui a permis d’effectuer un stage à l’Alliance française de Madrid et au terme duquel elle a été embauchée en contrat local en tant que coordinatrice du réseau des 21 Alliances françaises d’Espagne. Elle anime un programme culturel entre ces 21 Alliances françaises et s’occupe notamment de plusieurs expositions et projets culturels. Pendant ses années de licence, elle est guide dans un office de tourisme pour subvenir à ses dépenses.

Au sein de l’Alliance française, elle côtoie des expatriés et prend connaissance de ce milieu. Elle postule alors, via le site CIVIWEB (<https://www.civiweb.com/>) à un poste de VIA (volontaire international en administration¹) d’attachée culturelle au sein du service culturel de l’Ambassade de France à Ottawa. La concurrence est rude (plus de 100 candidats par poste). Elle passe plusieurs entretiens au MEAE avec la direction des RH puis par téléphone avec la consule et la conseillère culturelle à Ottawa. Elle décroche le poste et part pour un contrat de 2 ans (elle restera un an et quatre mois).

¹ Les postes de VIA sont des postes de volontariat accessibles aux moins de 28 ans.



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

L’accueil au Canada la fait changer de monde professionnel : dès le premier soir, elle est accueillie par la consule pour un diner, elle bénéficie d’une aide importante à l’installation (cf. ci-après). Le statut d’expatriée, partagé avec d’autres, crée une cohésion, une solidarité : « *on évolue avec des gens qui sont aussi isolés que vous, aussi les collègues deviennent rapidement votre famille* ». Cette proximité déclenche une dynamique de groupe particulière (qu’Émilie EMOND retrouvera en collectivité à son arrivée à Epina-sur-Seine).

Elle apprend alors à travailler avec des interlocuteurs très différents (politiques, institutionnels, partenaires locaux, entrepreneurs, artistes, etc.) qui lui permet de développer une capacité de travail en réseau complexe qu’elle retrouvera ensuite en collectivité.

Le Canada n’est pas « un pays à risques » pour le MAE et Émilie EMOND ne bénéficie pas d’une formation spéciale mais sous l’impulsion de la Consule, elle doit s’astreindre à des procédures assez rigides. Cependant ce pays fait partie des pays où l’obtention du visa peut-être très longue car il existe une politique protectionniste en matière d’emploi assez poussée.

Et en plus de la consule, de par son activité sur le champs culturel, Émilie EMOND doit s’adapter à une double

hiérarchie, à la fois politique et culturelle/administrative, double composante que l'on retrouve également au sein d'une ville.

Ce poste est alors un moment très formateur dans sa carrière. Elle découvre le formalisme administratif et le fonctionnement très hiérarchique (fonctionnement qu'elle retrouvera en collectivité). À ce cadre, s'ajoute une attente particulière sur les « expats » par rapport aux « contrats locaux » : « *Vous êtes en poste sur une période relativement courte et bien rémunérée donc on attend énormément de vous* ». Au-delà de l'image de l'expat et de sa réputation « *un peu superficielle avec les diners de l'ambassade, etc.* », l'exigence est importante (« *la vie c'est votre poste, toujours en déplacements* ») et la disponibilité doit être totale.

Concernant la relation avec les Canadiens, le poste lui apparaît dans un premier temps, plus simple car, à la différence de son activité précédente en Espagne, elle rencontre au Canada une vraie francophilie. Toutefois, « *il ne faut pas tomber dans le piège de la francophonie, si la langue peut créer au départ cette sensation de proximité, il ne faut pas oublier que les Canadiens francophones sont avant tout des nord-américains qui parlent français, avec une francophonie et un mode de vie propre à cette partie du continent. À cela s'ajoute un contexte culturel singulier créé par le bilinguisme que nous ignorons totalement en France* ». Elle doit ainsi se départir rapidement d'a priori et d'un imaginaire que nous avons tous de ce côté de l'atlantique.

LES ENJEUX PERSONNELS

En Espagne Émilie EMOND est partie seule : elle se débrouille entièrement pour son installation, ses contacts, apprend la langue sur place etc. « *une vraie expatriation à mon sens, celle où l'on se débrouille seule de A à Z, la plus difficile mais la plus formatrice également* ». Elle souhaite s'immerger dans la culture locale. Elle choisit donc une collocation avec « *des locaux* », notamment pour parfaire le plus rapidement possible sa pratique de l'espagnol. Avec l'expatriation au Canada, elle bénéficie de l'appui constant du consulat et d'une situation plus confortable, son assistante l'aide durant les 15 premiers jours pour l'ensemble des démarches (appartement, location de voiture, etc.).

Malgré cela, il reste difficile de tisser de réels liens. Le travail étant très prenant, les liens se tissent dans ce cadre et les relations, du fait de votre poste, sont toujours teintées d'intérêts professionnels sous-jacents. Or, « *les personnes rencontrées/vos interlocuteurs connaissent le système, ont vu déjà passé plusieurs attaché(e)s culturel(le)s et savent que vous n'êtes présente que pour quelques mois* ».

Au plan administratif, Émilie EMOND a eu un petit souci avec sa banque : en effet, en bénéficiant d'un contrat français, les indemnités de fonctions sont réglées par le MEAE et ne peuvent être réglées que sur un compte bancaire français. Il est nécessaire donc de bien se renseigner avant le départ, sur les possibilités de transferts et de retraits vers une succursale que votre banque dans le pays d'expatriation (ce n'est pas toujours le cas et cela pose alors de grosses difficultés ou peut engendrer des frais importants).

ET APRÈS ? LE RETOUR

Au retour, cela a été un peu « compliqué ». Émilie EMOND débute par un poste de coordinatrice des relations internationales pour une école de commerce : l'ESCE, à Paris. Puis en septembre 2019, elle rejoint la ville d'Épinay-sur-Seine pour gérer les relations internationales de la ville et notamment ses 7 coopérations à l'étranger. Ses responsabilités l'amènent à se déplacer dans de nombreux pays (« *plus que je ne le pensais* »). Mais bien sûr les émoluments ne sont pas similaires...

Son embauche a été facilitée du fait des compétences développées lors de ces deux expériences : une parfaite pratique de l'anglais et de l'espagnol, des compétences en allemand, mais aussi un savoir-faire dans l'organisation de projets culturels. Mais c'est surtout sa souplesse dans le relationnel, développé au sein du Consulat français qui permet de faciliter la communication et les liens lors des rencontres de délégations avec les villes partenaires d'Épinay-sur-Seine.

SON CONSEIL

Pour Émilie EMOND, une capacité de souplesse et d'adaptation est nécessaire pour bien profiter d'une expérience d'expatriation : « *il ne faut pas partir en voulant transposer son mode de vie* ».

Il est nécessaire de partir dans un esprit de curiosité, accepter l'imprévu et lâcher prise.

Pour profiter au mieux de cette période, il est d'« *apprendre autant que possible la langue du pays d'accueil car l'intégration passe selon moi nécessairement par là. Plus qu'un mode de communication, apprendre une langue c'est aussi comprendre une culture et assimiler un mode de pensée. Les langues sont par ailleurs souvent les premières compétences valorisées par les expats à leur retour lorsqu'ils recherchent un emploi* ».

Ne pas rentrer trop souvent aussi car « l'entre deux n'est jamais bon » et peut être un frein à l'immersion.

En conclusion, Émilie EMOND recommande de ne pas avoir peur d'aller vers l'inconnu, les phases les plus difficiles étant souvent l'« avant » et l'« après » départ. Le « pendant » se fait souvent bien plus naturellement qu'on ne le pense.

Un poste dans le réseau diplomatique du MAE vous amène à rencontrer de nombreuses personnes et à vous créer un réseau très hétérogène que vous retrouverez nécessairement par la suite car c'est un petit monde » : (« *le métier de diplomate a beaucoup évolué, ce n'est plus uniquement de la représentation, on nous demande d'être beaucoup plus proactifs aujourd'hui* »). C'est l'un des atouts.

Cela permet aussi de développer un certain sens de la réserve et de la discrétion du fait de la dimension politique, qui est également indispensable lorsque l'on travaille auprès d'élus en collectivité.

Enfin, une expatriation forge le caractère : en effet il vous faut souvent vous débrouiller seule, apprendre à persévérer tout en restant patient. Cela vous incite à développer votre autonomie, développer une ouverture d'esprit face à des interlocuteurs issus d'horizons différents, et vous permet de gagner en assurance.

Pour Émilie EMOND, il ne faut pas avoir d'inquiétude avant le départ et envisager l'inconnu comme du positif. Attention néanmoins, l'expatriation dans le cadre d'un contrat du MEAE ou contrat d'entreprise est très différente d'une initiative individuelle et peut souvent « *s'apparenter à une bulle dans laquelle tout est facile, un poste à responsabilité avec un niveau de vie souvent plus confortable qu'en France, le retour n'en est que plus difficile* ». « *Il faut bien saisir que ce n'est pas la vie normale* » : c'est une expérience à saisir en conservant du recul. Et si certains souhaitent rester sur place, attention car le passage à l'expatriation en contrat local, peut s'avérer très différente selon les pays.



Florence LOUP a 43 ans, elle est mariée et mère de 2 enfants.
 Elle est aujourd’hui directrice générale des services (DGS) de la mairie de Villepreux (78 - Yvelines).
 Elle est partie en expatriation en Corée du Sud en 2017-2018 dans le cadre d’une disponibilité pour convenance personnelle pour un rapprochement de conjoint.

LE PARCOURS

Florence LOUP a réussi son concours d’entrée dans la fonction publique territoriale en 1999 après un master 2 en urbanisme à Sciences Po.

Elle a commencé comme chargée de mission « habitat-politique de la ville » à la Communauté d’agglomération de Tours durant 2 ans. Elle intègre ensuite et pour 19 mois l’agglomération Caen la Mer comme chargée de mission à la direction générale - responsable des assemblées. En 2003, elle s’installe en Ile-de-France et est recrutée par la Mairie de Carrières-en-Poissy en tant que directrice des services à la population. Elle y reste 7 ans. Elle rejoint la Mairie de Villepreux en 2010. Elle y occupe successivement les postes de DRH puis DGA ressources humaines et performances. En août 2018, elle devient directrice générale des services à son retour d’expatriation.

LE DÉPART

Florence LOUP a eu la possibilité d’une expatriation dans le cadre d’une procédure de rapprochement de conjoint. Son mari a saisi une opportunité pour enseigner dans une université en Corée du sud dans le cadre d’un partenariat. Il part pour deux ans, elle le rejoint après 6 mois avec leurs enfants.

Florence LOUP n’a pas suivi son mari pour la totalité de sa mission d’enseignant en Corée. Sa mobilité n’a duré qu’une année. En effet, une année lui semblait la durée maximale pour ne pas perdre le lien avec son employeur : « *On sait comment on part, mais pas comment on revient* ».

Dans les faits, le retour n’a pas été si problématique car cinq jours avant le départ, le DGS d’alors, à Villepreux, annonce son départ de la commune et le maire sollicite immédiatement Florence LOUP pour le remplacer. S’en suit un dialogue délicat :

- Le maire : « *Vous ne partez pas, on a besoin de vous !* »
- Florence LOUP « *Si, je pars* »
- Le maire « *Bon, mais alors vous organisez tout à distance pour suivre les dossiers et re-prendre le poste à votre retour...* ».

Avant de partir, elle sait qu’elle doit « border » le sujet, car il est difficile de contractualiser pour un poste qui démarrera seulement dans 12 mois. Elle prend alors un engagement moral auprès du maire : « *J’annonce que je pars un an et que je reviens* – que je ne profite pas de cette période pour chercher ailleurs ou rester sur place – et que je m’engage à rester sur la collectivité locale jusqu’à la fin du mandat ».

Par ailleurs, avant même la promesse du poste de DGS faite à la veille de son départ, elle s’est engagée pour ne pas laisser tomber totalement ses fonctions. Elle met alors en place un fonctionnement pour suivre les dossiers à distance avec son adjointe RH (avec des échanges très réguliers via Skype).

L'annonce de son départ a été officialisée six mois en amont, lui laissant le temps d'organiser ce suivi. Le fait de devoir élargir ce dispositif à l'ensemble des dossiers (et pas uniquement aux RH) n'a pas été trop compliqué. Au final, quand elle revient, elle n'a pas vraiment coupé les ponts avec sa collectivité. Le retour s'est fait dans de relativement bonnes conditions.



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Sur place, Florence LOUP ne cherche pas vraiment à travailler.

Elle n'a pas fait de démarche en amont car elle part avec ses deux filles, certes dans la 5^{ème} ville de Corée du Sud (Daejeon – 1,5 M habitants) mais avec une présence française très limitée dans la ville ou au sein des écoles internationales. Elle décide de « faire l'école à la maison » pour ses deux filles, avec l'appui des cours du CNED. Ce sont de très bons supports mais la famille tourne rapidement en ronds. Il leur faut, pour les enfants, développer d'autres liens car l'intérêt de cette expatriation pour ses enfants est aussi de leur faire vivre une expérience interculturelle. La plus jeune intègre finalement une école élémentaire coréenne.



LES ENJEUX PERSONNELS

Florence LOUP le précise : elle est partie dans des conditions très favorables.

Son mari est parti six mois avant elle et elle a pu passer, au cours de ces six mois, deux semaines de vacances en Corée : Pour son départ, elle a juste pris l'avion avec ses filles et deux grosses valises. Tout était prêt sur place à son arrivée.

Sur place, l'invitation par le président d'une université de 80 000 étudiants facilite aussi grandement son arrivée et son installation. Sur le campus universitaire, ils sont 250 professeurs étrangers, majoritairement australiens et américains. On lui demande alors d'assurer quelques cours de français sur une période de quelques semaines. Ce qu'elle fait.

Une des difficultés des premiers mois a été l'obstacle linguistique dans les échanges. En effet, difficile pour un an d'apprendre suffisamment bien le coréen pour dépasser les échanges courants. Florence LOUP en tire une réelle frustration de ne pas pouvoir entrer dans des discussions de fond sur le système politique local, la vie des coréens, etc. Par contre, le fait d'être de nationalité française (et non pas américaine) rend, lui semble-t-il, les relations plus chaleureuses. Elle se rend compte alors de l'image positive de la France à l'étranger.

Après quelques mois, elle a réussi à rencontrer plusieurs coréennes et coréens avec un bon niveau d'anglais permettant alors de riches discussions.

Sur le plan administratif, la situation est assez claire :

- La demande de disponibilité pour rapprochement de conjoint ne pose pas de difficulté ;
- Pour bénéficier des cours du CNED, une fois obtenu l'accord du conseiller culturel français, tout se passe en ligne, la démarche est assez simple ;

Sur le plan fiscal, Florence LOUP s'est appuyée sur les services des impôts spécialisés pour les expatriés. Elle y a trouvé une écoute et de bons conseils d'autant que son expatriation, callée sur l'année scolaire, courait de fait sur deux années fiscales, alors que son conjoint était parti pour deux années.

Au niveau sanitaire, tout s'est bien déroulé mais Florence LOUP est consciente qu'en cas de gros souci médical, cela peut devenir très compliqué notamment du fait de la barrière de la langue.



ET APRÈS ? AU RETOUR DANS LA COLLECTIVITÉ

Professionnellement, Florence LOUP a observé en Corée du Sud de nombreuses pratiques très différentes de ce qu'elle avait vécu en France, notamment dans le fonctionnement de l'espace public. Elle s'en sert aujourd'hui pour animer ses réunions ou susciter des réflexions avec ses collègues en mairie. « *Sans reprendre ou copier les pratiques, voir autre chose permet de prendre du recul. Si ailleurs, d'autres y arrivent différemment, on peut donc fonctionner d'une autre manière* ».

Par exemple trois démarches l'ont particulièrement interpellée en Corée du Sud, au regard des pratiques locales en France :

- Pour les écoles, les cours d'écoles sont des espaces publics ouverts sur la ville. Aucune grille ne sépare la cour d'école de la rue : juste une petite haie ou une simple barrière. Ainsi, durant la journée, les enfants restent à l'intérieur - aucun intrus adulte ne pénètre dans l'espace réservé - mais le soir, ces espaces sont utilisés par les habitants du quartier ;

- Toujours dans les écoles, Florence LOUP a remarqué que les Coréens (adultes comme enfants) se déchaussent avant d'entrer dans les bâtiments. C'est une pratique qui aujourd'hui commence à faire son chemin dans certaines écoles, notamment maternelles ;

- L'autre point qui a interpellé Florence LOUP : lors des élections, la possibilité donner aux électeurs, grâce à la mise en place d'un répertoire électronique, de voter dans n'importe quel bureau de vote. Et pour favoriser la participation des bureaux de vote sont également installés dans les gares, aéroports, etc...



SON CONSEIL

Aujourd'hui en poste à Villepreux, Florence LOUP encourage la mobilité professionnelle des agents. Mais elle reconnaît que c'est une aventure pour nombre d'agents et que cela peut être difficile.

Pourtant, les personnes qui osent la mobilité se rendent compte que ce n'est pas si compliqué et que cela est très enrichissant. Mais seuls ceux qui ont un bagage suffisamment solide peuvent prendre certains risques (notamment pour retrouver un poste au retour), ce qui n'est pas forcément évident pour tous.

Une piste serait de mettre en place des systèmes d'échanges et de partenariat pour « donner envie », par exemple entre collectivités jumelées.

Au plan personnel, si elle devait repartir, Florence LOUP ferait en sorte d'avoir une activité professionnelle sur place. Par ailleurs, elle conseille, en amont, de bien discuter en famille, de ce qui va être vécu. « *Il faut que cela soit un projet familial discuté et préparé. Il faut que cela soit accepté par tous les membres de la famille* ».



PORTRAIT #12

YANN LAPOIRE



Yann LAPOIRE a 39 ans, il est marié et père de 2 jeunes enfants.
Il est actuellement expatrié au Mexique, en tant que directeur de l'Alliance française de Querétaro.



LE PARCOURS

Yann LAPOIRE est attaché territorial depuis 2007.

Il a d'abord vécu une première expérience d'expatriation dans un centre culturel de N'Djamena au Tchad en tant que VSI (volontaire de solidarité internationale) en 2005-2006, après avoir obtenu son master 2 « responsable de projet culturel » à l'Université de Rouen.

À son retour, il rejoint la ville de Guyancourt où il officie en tant que responsable de l'action culturelle durant près de six années, de 2007 à 2013.

En 2012-2013, il postule sur le site *Transparence* du Ministère des affaires étrangères. Son expérience au Tchad attire l'attention. Il passe un entretien mais n'est pas retenu.

Il intègre alors la Région Basse-Normandie en tant que chargé des arts plastiques. Il est maintenu sur le même poste lors la fusion des deux régions normandes et la création de la Région Normandie.

En 2017, Yann LAPOIRE rejoint le Mexique comme directeur de l'Alliance française de Querétaro pour un premier contrat de 2 ans, renouvelé pour 2 ans en 2019.



LE DÉPART

Yann LAPOIRE est parti dans le cadre d'un premier détachement de deux ans. Pour son renouvellement, celui-ci a été proposé par le MEAE au bout de 18 mois (6 mois avant la fin de son contrat) ce qui lui a permis de demander le renouvellement de son détachement. Celui-ci lui est accordé d'office.

Pour son départ de la Région Normandie, il n'a rencontré aucune difficulté majeure. Une fois reçu l'accord du MEAE, il a d'abord informé officieusement sa hiérarchie avant d'envoyer une demande officielle. La procédure administrative n'a posé aucune difficulté.

Il n'a pas eu d'échange très important avec sa collectivité vis-à-vis de cette expérience mais reconnait que ses N+1 ont vu dans cette mission une certaine reconnaissance des cadres de la collectivité. Il a d'ailleurs gardé des liens assez forts avec sa collectivité, notamment sur le volet des relations internationales. En effet, en 2016, la Région Normandie a élaboré une politique internationale très volontariste notamment avec la mise en place du dispositif « Normands autour du Monde » - <https://www.normandsautourdumonde.fr/> - . Par fidélité à sa collectivité, il s'est inscrit dans ce réseau et a joué la carte du marketing territorial. Ce lien avec sa collectivité d'origine est un atout pour cette dernière (dans le cadre de la stratégie internationale) mais aussi pour sa structure au Mexique, à qui il ouvre un réseau français.

Concernant son départ avec le MEAE, Yann LAPOIRE reconnaît une procédure très administrative et longue mais sans réelle difficulté. Il a été accompagné par un interlocuteur spécifique avant son départ puis par l'Ambassade de France à son arrivée.

Toutefois, à Querétaro, il a du tout gérer seul. Pour éviter toute précipitation, il a loué avec sa famille un logement sur Airbnb durant deux mois. Il est arrivé sans grand déménagement avec uniquement huit valises pour l'ensemble de la famille.

LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Le poste de directeur d'une alliance française, à Querétaro est assez étendu : en tant que responsable du projet d'établissement, l'activité est axée autour des cours de FLE (Français Langue étran-gère) et d'une mission de diffusion de la culture française.

Yann LAPOIRE anime une équipe de 40 personnes (dix administratifs et une trentaine de professeurs de français) réparti sur trois sites, avec 800 apprenants et une centaine d'événements par an. Basé en province (à 200 kms de Mexico), cela requiert une vraie capacité de leadership, ayant une forte autonomie dans son activité.

À son arrivée, il se sent un peu « hors sol ». Il a suivi l'ensemble des indications du MEAE (Mutuelle des Affaires étrangères – chère mais efficace-, transfert des dossiers, etc.), mais sur place il découvre la lourdeur des procédures administratives, du « tampon », etc.

Pour les remboursements, les délais sont très importants, nécessitant des envois par courrier en France par la valise diplomatique, etc. Même s'il recourt à des soins privés pour aller plus vite, il reconnaît de ne pas faire ses demandes de remboursement systématiquement.

En termes de prise de poste, il a observé pendant trois mois le fonctionnement. Il s'est appuyé sur le projet d'établissement existant dans un premier temps. La posture adéquate est alors de respecter l'équipe locale qui est dans la place depuis de nombreuses années (et sera encore là quand il partira). Il faut éviter d'arrivée avec de grandes idées...

LES ENJEUX PERSONNELS

Son expérience de 2006 lui avait donné envie de repartir.

Depuis 2012 il est donc en veille sur le site *Transparence*, même s'il ne postule pas chaque année.

Après 4 ½ ans en poste en région, il lui a semblé que c'était le bon moment : familialement, ses enfants étaient encore en bas âge (2 et 4 ans) et professionnellement le poste de responsable d'une Alliance française alliait pédagogie et culture... ce qui lui convenait bien.

La rémunération dans le cadre du réseau du Ministère de l'Europe et des affaires étrangères est qualifiée de « confortable ». Yann LAPOIRE reconnaît pouvoir épargner un peu mais rappelle qu'il y a des frais à prendre directement en charge. Tout dépend ensuite du projet familial et du désir de plus ou moins découvrir la vie locale. Sur place, le projet personnel et familial de la famille LAPOIRE est de pouvoir vivre avec les Mexicains, de partager avec eux des rencontres. Le couple a donc choisi de ne pas vivre dans une « Privada », une résidence privée et sécurisée qui induirait un coût important. La famille vit dans une maison individuelle en ville (il n'y a pas trop de souci de sécurité à Querétaro) et a choisi une scolarité privée pour ses enfants en les inscrivant dans une école Montessori (réseau très développé sur place) pour 600 €/mois.

La ville de Querétaro est une ville de deux millions d'habitants, avec une population assez aisée. Yann LAPOIRE reconnaît une insertion assez simple. Il lui a semblé ne pas être face à un important fossé culturel et financier (situation très différente de sa première expatriation au Tchad).

Par ailleurs, il a pu s'adosser à une communauté française dynamique d'environ 2000 ressortissants même s'il n'a pas trop privilégié ces relations. Il s'est rapidement constitué un réseau social mexicain, profitant par ailleurs du caractère très accueillant et francophile des Mexicains.

Lors des expatriations familiales, la possibilité de travailler est une question délicate pour le ou la conjoint(e). La femme de Yann LAPOIRE est artiste indépendante. Elle a donc profité de son autonomie d'une part pour s'occuper de l'installation familiale dans les premiers mois (prendre la direction d'une Alliance vous occupe douze heures/jour dès le premier jour de la prise de fonction), puis elle a choisi de suivre une formation à distance.

ET APRÈS ?

Le contrat avec le MEAE est un contrat de deux ans renouvelable. Yann LAPOIRE a déjà bénéficié d'un renouvellement en 2019. Il a la possibilité de postuler sur un autre poste dans le réseau culturel et diplomatique français : il ne pense pas que le fait d'être déjà dans un poste du réseau facilite un nouveau contrat. En effet, cela peut dépendre de nombreux facteurs : le contexte, la concurrence des autres postulants, etc.

SON CONSEIL

Yann LAPOIRE est très heureux de la richesse de son expérience. Conscient de ce moment privilégié, avec son épouse, ils réinventent constamment leur quotidien avec une curiosité décuplée et une forte envie de découvertes. Sur place, les weekends sont l'occasion de faire de longs trajets pour découvrir le pays et par envie de voir quelque chose de nouveau. « *En France, on ne fait pas un Rouen-Marseille dans le week-end. Ici, si car on cherche constamment à découvrir, rencontrer, voir quelque chose de nouveau.* ». Pour lui, le partage d'expériences particulières renforce la cellule familiale.

Sur le plan professionnel, et plus particulièrement en matière de gestion du personnel notamment, Yann LAPOIRE reconnaît avoir acquis une grande capacité d'adaptation et d'innovation du fait du contexte interculturel auquel il est confronté.

En tant qu'agent territorial, il lui semble que sa culture professionnelle est appréciée par l'Ambassade. Il possède les codes nécessaires (hiérarchie, notes, etc.).

En termes de conseils, s'il recommande de s'inscrire dans les groupes « français » des réseaux sociaux pour se renseigner, s'informer, ... il faut comprendre que cela est fait pour se rassurer en premier lieu mais que cela reste très incomplet et qu'on est toujours confronté à de l'inattendu. Il lui semble d'ailleurs important de partir en acceptant le principe d'une période de trois à quatre mois de « callage ». Par ailleurs, Yann LAPOIRE est parti en privilégiant la sécurité de la cellule familiale. Ainsi, ils ont commencé par une location pour deux mois pour choisir la maison qui leur conviendrait pour les quatre années suivantes. Il ne s'est pas précipité pour l'acquisition d'un véhicule qu'il a acheté finalement au bout de trois ou quatre mois seulement. Comme beaucoup d'expatriés, Yann LAPOIRE conseille d'anticiper, de préparer ce qui peut l'être... tout en acceptant l'incertitude et les aléas de l'imprévu. Pour cela, il faut prioriser ce qui est important.



Mickaël DEPOIX a 42 ans, et vit en couple. Il a pris une première disponibilité en 2009 pour réaliser un tour du monde puis il est reparti en expatriation au Pérou pour une période de dix mois dans une ONG à Arequipa. En 2020, il projette de partir en expatriation en Colombie. Son projet a été retardé par la crise liée au COVID 19.

LE PARCOURS

Suite à une maîtrise en administration économique et sociale et à un DESS « Conseil aux collectivités territoriales en matière de politique de développement et de politique de l'environnement », il réussit le concours d'attaché territorial en 2003.

Il intègre la ville d'Épernay (51 – Marne) dès 2002. Guidé par l'objectif de lutte contre les inégalités et conscient du rôle prépondérant des collectivités territoriales dans ce domaine, il débute sa carrière comme agent de Développement local avant de devenir responsable du pôle Territoires et médiation au sein d'une direction portant les dispositifs de politique de la ville.

Son intérêt pour les concepts de justice sociale et de justice spatiale l'a également amené à développer différents projets à l'international par le biais d'organisations non gouvernementales.

Au Burkina Faso, en tant que responsable associatif bénévole, il met en place des actions de coopération décentralisée avec l'association Épernay Jumelages en lien avec des partenaires associatifs et institutionnels de la ville jumelle, Fada N'Gourma (Région de l'Est). Ces projets portaient sur les thématiques éducation, nutrition, capacitation des acteurs... et visaient plus particulièrement l'enfance et la jeunesse.

En 2009, Mickaël DEPOIX prend une première disponibilité pour effectuer un tour du monde.

Lors de ses différents voyages à travers le monde, il cherche à participer à des actions de solidarité. Il a notamment été volontaire dans un orphelinat au Népal durant deux séjours. Cette expérience très instructive l'amène à mieux comprendre la réalité de certaines actions de solidarité. Il perd un certain angélisme et surtout l'incite à réfléchir à cette question simple mais aux réponses multiples : « *Comment aider ?* » Cette question, il se la pose la première fois en parcourant l'Inde du nord quelques jours avant d'arriver au Népal et elle prend tout son sens dans cet orphelinat où il saisit que les « bons sentiments » et/ou l'envie de faire quelque chose ne suffisaient pas. En effet, comme pour toute activité, tout projet, les conditions de réussite sont à chercher dans la préparation et la réflexion.

Puis c'est surtout avec l'Amérique latine qu'il tisse une relation forte :

« *Les expériences menées au Népal ou au Burkina Faso m'ont amené à formaliser ce projet d'expatriation dans la solidarité internationale. Durant certains de ces voyages, j'ai eu l'occasion de vivre une relation particulière avec l'Amérique latine, partie du monde qui ne devait être qu'un lieu de passage de mon tour du monde, par méconnaissance et a priori, et dont j'ai appris à aimer la culture et les modes de vie. Ce lien je l'ai également développé en reprenant des études en parallèle de mon poste à l'Institut des Hautes études de l'Amérique latine.* »

En 2016, après avoir obtenu un master 1 d'études latino-américaines à l'Institut des Hautes études de l'Amérique latine, Mickaël DEPOIX sollicite une nouvelle disponibilité. Il choisit de passer une année au Pérou afin de diriger une ONG intervenant dans le domaine éducatif. Il peut ainsi travailler avec le personnel péruvien et des volontaires venant de différents pays dans un quartier défavorisé de la deuxième plus grande ville du pays. Il y a notamment réalisé un projet d'implantation d'une bibliothèque « El Principito » en lien avec les autorités locales.



LE DÉPART

Décider de partir, c'est aussi prendre un risque, en abandonnant la situation qu'on peut avoir pour en chercher une autre. Mickaël DEPOIX quitte son poste à Épernay sans savoir quelle activité il va pratiquer sur place. Il choisit le Pérou pour différentes raisons : l'intérêt pour le pays lui-même (sa short-list comprenait : l'Équateur, la Colombie et le Pérou), le contexte économique et social et la possibilité d'y avoir un logement pour débiter ses recherches.

En arrivant sur place, Mickaël DEPOIX cherche à se faire un réseau et prend contact avec les services de l'Ambassade de France. Cela n'a pas été très concluant contrairement à son expérience au Burkina Faso. Mais il trouve une liste des ONG françaises intervenant au Pérou. Il s'intéresse à leurs activités et, en fonction de ces dernières, propose une collaboration.

« J'ai tout d'abord eu une première proposition pour un poste en VSI (volontariat de solidarité internationale) dans une ONG intervenant dans le nord du pays. Un poste en VSI était vraiment très intéressant, surtout au vu de la rémunération proposée, mais les activités à visée plutôt commerciales ne correspondaient pas tout à fait à mes recherches. J'ai alors pris quelques jours de réflexion avant de rendre une réponse. »

À la même période, il reçoit un mail d'une autre ONG basée à Arequipa ; ville où il devait se rendre la semaine suivante.

« Nous avons alors pris rendez-vous pour échanger sur les activités de la structure. Durant cette visite, j'ai appris qu'une mission se libérait ; mission sur laquelle j'ai proposé ma collaboration car elle était plus en rapport avec mon projet que l'autre. »



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Mickaël DEPOIX débute alors une collaboration avec l'ONG Rayo de Sol. Celle-ci propose des activités éducatives (jardin d'enfants, aide aux devoirs, etc.) aux enfants de quartiers défavorisés dans les hauteurs d'Arequipa. Toute la structure était financée grâce aux bénéfices d'une boulangerie française créée dans les locaux même de la structure et disposant d'une cafeteria dans le centre-ville d'Arequipa. La mission consiste à gérer l'équipe de volontaires et coordonner les activités de la boulangerie et de la cafeteria en lien avec la coordinatrice des activités scolaires.

Le poste étant sous statut de « volontaire », la structure avait connu une instabilité très importante qui s'ajoutait parfois à une certaine inexpérience des volontaires dans la gestion de projet et l'environnement de travail.

Au bout de quelques semaines de fonctionnement, et après en avoir discuté avec la coordinatrice, Mickaël DEPOIX sollicite un rendez-vous avec la présidente de l'association afin de lui montrer les inconvénients de ce fonctionnement notamment sur les prises de décision et le management des équipes.

« La présidente a alors décidé de me nommer directeur, ce qui était plus ou moins la fonction que j'avais commencé à occuper au sein de l'organisation. La stabilité et les compétences que j'apportais ont été un atout dans mon recrutement. Il m'a fallu bien sûr m'adapter à ce nouveau contexte de travail, notamment pour la partie éducative car je ne connaissais pas l'environnement péruvien et tous les échanges se déroulaient en espagnol. »



LES ENJEUX PERSONNELS

Mickaël DEPOIX découvre alors les modalités souvent fréquentes au sein d'une ONG :

« J'habitais dans l'enceinte même de l'association, là où se déroulaient également les activités éducatives et la boulangerie, ce qui fait qu'il m'a fallu gérer le fait de travailler et d'habiter au même endroit, c'est à dire d'être dans un contexte de travail 24 heures sur 24. »



ET APRÈS ?

À Épernay, Mickaël DEPOIX n'est pas remplacé durant la première partie de sa disponibilité péruvienne, ses missions étant redéployées au sein de l'équipe. Mais suite à un autre départ au sein de l'équipe, une personne est recrutée pour reprendre une grande partie de ses missions.

La durée totale de sa disponibilité a été de 18 mois, durant lesquels Mickaël DEPOIX est en contact plus ou moins régulier avec sa collectivité. *« Trois mois avant mon retour, j'ai sollicité ma réintégration et ai été convoqué à un entretien ».*

Durant ces expériences à l'étranger, il développe de multiples capacités et enrichie son bagage professionnel. En effet, il a appris à passer du temps pour connaître l'autre, les différents interlocuteurs et partenaires des projets : *« on passe trop vite là-dessus en France, mon style de management a été renforcé ».* La capacité de gestion interculturelle et d'adaptation est aussi un réel atout (*« ne pas être que sur ses acquis »*), même si pour sa hiérarchie, il reste un « voyageur ». Sa DGA avait suivi son parcours au Pérou et comme il y avait un besoin et une envie de développer une nouvelle politique jeunesse à Épernay, à son retour, *« on m'a proposé un nouveau poste : celui de directeur jeunesse et animation ».*

Ces expériences sont aujourd'hui un atout dans la réalisation de ses missions ici en France sur son poste actuel de directeur jeunesse et animation.

Ces différentes missions en ONG ont permis à Mickaël DEPOIX de développer ses compétences en matière d'ingénierie de projet, de partenariat et de management d'équipes qu'il est en train de faire reconnaître via une VAE de coordonnateur de projet de solidarité internationale et locale à l'IFAID Aquitaine. Pourquoi cette VAE ? : *« avec mon parcours d'attaché territorial, je ne suis pas forcément crédible pour une ONG ».* Il souhaite faire reconnaître ce parcours dans le cadre de son nouveau projet de départ.

En effet, sur les dix ans de disponibilité autorisés dans le cadre de son statut, il n'a utilisé que 2 ½ ans. Mickaël DEPOIX projette de repartir. Sa demande a été validée mais la crise du COVID 19 l'a bloqué en France. Il a pu retarder le début de sa disponibilité avec sa collectivité et attend une nouvelle possibilité de départ. Il prévoit de décoller pour la Colombie avec sa compagne (colombienne).



SON CONSEIL

Mickaël DEPOIX est parti deux fois, d'une durée oscillant entre 12 et 18 mois à chaque fois.

Pour se préparer, il lit beaucoup, et essentiellement des livres qui traitent du pays visé. Pour l'Inde et le Népal, il dévore Shantaram de Gregory David Roberts. Pour l'Amérique latine, il conseille Luis Sepulveda (écrivain chilien). Autre point essentiel : les assurances : *« J'ai eu des situations « galère » et on peut rapidement se retrouver en difficulté ».*

Mais pour Mickaël DEPOIX, c'est le retour qui peut être difficile, en termes de réadaptation (notamment après son tour du monde). Pour la seconde disponibilité, il a vraiment préparé ce retour. Pour lui *« le retour se prépare avant de partir ».*



PORTRAIT #14

LAETITIA SUCHECKI



LAETITIA SUCHECKI

Laetitia SUCHECKI a 40 ans. Elle vit en Amérique latine depuis mi-2016. Elle réside actuellement en Argentine où elle est coordinatrice du programme d'intégration des personnes sous protection internationale dans le centre et nord du pays pour l'ONG ADRA Argentine.



LE PARCOURS

Après un magistère (équivalence master II) obtenu à la Sorbonne en relations internationales et action à l'étranger, Laetitia SUCHECKI entre à la mairie de Montreuil comme chargée de mission relations internationales en 2005. Elle gère alors des projets en lien avec le Mali, la Chine et le Vietnam, et des actions locales d'éducation au développement et à la citoyenneté mondiale.

En 2009, elle obtient son concours d'attachée territoriale et change de municipalité. Elle rejoint la ville de Fontenay-sous-Bois (93) en tant que responsable des relations internationales.

Depuis son stage de fin d'étude au Pérou (2004), elle souhaite repartir. Elle prend une première disponibilité en 2013 pour un tour d'Amérique latine. Elle commence par 7 mois de disponibilité qu'elle prolonge de 5 mois supplémentaires.

Elle revient à Fontenay-sous-Bois mais l'appel de l'Amérique latine est plus fort. En 2016, elle postule dans un premier temps sur le site *Transparence* du MEAE pour entrer dans le réseau des Affaires étrangères. Même si elle obtient un entretien, celui-ci est pour un autre poste que celui auquel elle candidate et elle n'est pas retenue. Elle est sceptique face au faible retour du MEAE. Elle demande finalement une nouvelle disponibilité à sa collectivité d'un an et repart, seule, à l'aventure.



LE DÉPART

En mars 2016 Laetitia SUCHECKI quitte la mairie de Fontenay-sous-Bois pour la Colombie : « *Je ne savais pas trop où j'allais. Je voulais continuer à travailler dans la coopération internationale, mais cette fois dans le domaine des droits humains civils et politiques. Je suis partie en naviguant à vue* ».

Elle est alors en lien avec quelques organisations et notamment elle était présélectionnée par les *Peace Brigades International* (PBI) qu'elle rejoint en juin 2016.

Elle effectue pour cette ONG différentes missions de volontariat, essentiellement en Colombie en tant qu'observatrice et accompagnatrice internationales pour les droits humains :

- Accompagnement protecteur et observation internationale sur le terrain des organisations colombiennes de défense des droits humains menacées par la violence politique (ONG, communautés locales, collectifs d'avocats, etc.), mise en œuvre d'outils de protection physique et émotionnelle, dialogue préventif avec les autorités civiles et militaires colombiennes.

- Réalisation d'analyses de protection des organisations accompagnées, d'études de risques et de contexte sécuritaire aux niveaux régional et national,

- Suivi du plaidoyer Post-accords de paix et situation de sécurité des organisations colombiennes : réunions avec les autorités civiles, militaires, diplomatiques et des ONG colombiennes et étrangères,

- Suivi des RH, des plannings, de la formation initiale et continue de l'équipe PBI Bogota

Cette expérience de 20 mois en Colombie lui permet de se doter une solide connaissance du milieu des ONG localement.



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Laetitia SUCHECKI s'installe finalement en Argentine à Cordoba au début de l'année 2018, d'où elle enchaîne les missions de consultante (notamment en *Fundraising* pour PBI mais aussi d'autres organisations), de professeur de Français à l'Alliance française, etc. Cela reste de courtes missions avec des revenus très limités. Mais s'installer en freelance est difficile en Argentine. En effet, les trois mois du visa touristique sont trop courts pour obtenir un visa de travail sur place (visa qui requiert une promesse d'embauche préalable des entreprises et implique de nombreuses contraintes administratives préalable à l'embauche de personnes étrangères). Laetitia SUCHECKI va donc s'inscrire comme étudiante à l'Université pour suivre un 3^{ème} cycle en Production et analyse d'informations pour les politiques publiques qui lui permet d'obtenir un visa « étudiant » et lui laisse le temps de travailler. En 2019, elle se marie à son compagnon argentin, ce qui lui permet d'obtenir un visa pour vie familiale.

En Argentine, qui traverse depuis 2016 une importante crise économique, Laetitia SUCHECKI va mettre 18 mois pour trouver un réel emploi stable. En septembre 2019, elle est embauchée pour une mission au sein de l'ONG ADRA Argentine comme coordinatrice du Centre d'appui pour les réfugiés, à La Quiaca. Elle assume les missions suivantes : *Administration générale du Centre d'appui (suivi administratif et budgétaire) - Représentation et articulation auprès des partenaires externes - Évaluation des besoins d'assistance via la réalisation d'entretiens individuels - Distribution de l'assistance humanitaire à destination des populations bénéficiaires.*

Et en avril 2020, au déclenchement de la crise du Covid19, Laetitia SUCHECKI est nommée coordinatrice du Programme d'intégration des personnes sous protection internationale dans les régions Centre et Nord du pays par l'ONG ADRA

https://fr.wikipedia.org/wiki/Agence_adventiste_du_d%C3%A9veloppement_et_de_l%27aide_humanitaire



LES RELATIONS AVEC LA COLLECTIVITÉ EN FRANCE

Dès 2016, Laetitia SUCHECKI présente sa démarche et son engagement au Maire de Fontenay-aux-Roses. Depuis, à chaque retour en France (pour rendre visite à sa famille), elle rencontre le Maire pour le tenir informé de son parcours et échanger avec lui sur la situation vécue en Amérique latine. Par ailleurs, son engagement dans les Brigades Internationales de la Paix résonne avec les orientations de la municipalité de Fontenay-sous-Bois (FDG) et suscite un certain intérêt. Elle considère son parcours en Amérique latine comme une continuation de ses missions antérieures dans le domaine de la coopération internationale (coopération décentralisée).

Partant à l'aventure (sans poste), elle demande alors une disponibilité pour une durée d'un an seulement : « *Je renouvelle depuis, chaque année, ma disponibilité pour ne pas me mettre la pression* ». En effet, au vu des difficultés d'obtenir un emploi en Amérique latine, elle garde la possibilité de réintégrer sa collectivité chaque année.

Mais cela n'est jamais très simple, quand on habite si loin. En effet, pour respecter les trois mois de délai à chaque nouvelle demande de renouvellement, il est nécessaire de jongler avec les difficultés de la poste, etc. Laetitia SUCHECKI a réussi à négocier avec sa collectivité la possibilité d'envoyer un mél avec document signé et scanné pour les délais puis d'envoyer par courrier l'ensemble des originaux. Mais elle doit inscrire sur son agenda électronique un rappel, d'année en année, pour ne pas avoir un souci dans le calendrier de demande.



LES ENJEUX PERSONNELS

Laetitia SUCHECKI a eu des difficultés pour réussir à se faire reconnaître, professionnellement en Amérique latine. Certes, le diplôme européen, et notamment un diplôme français, a une réputation de bonne qualité et induit un a priori favorable. Mais il reste difficile de faire comprendre son parcours. Elle ne traduit pas « attachée territoriale » sur son CV mais essaye de mettre en avant ses fonctions et le fonctionnement d'une autorité locale. En effet, le modèle français de fonction publique territoriale n'existe pas en Argentine et elle doit trouver d'autres moyens de mettre en avant ses compétences.

Et si la communauté française est très dynamique à Bogota, à Cordoba, c'est plus délicat. En effet, malgré le peu de français, la concurrence est rude.

Donc on partagera facilement l'information (notamment par les réseaux de l'Alliance française - <https://www.facebook.com/AlianzaFrancesaCordoba/>) pour les bonnes adresses où trouver du fromage mais rarement des tuyaux professionnels.



ET APRÈS ?

Laetitia SUCHECKI n'est pas encore revenue en France à ce jour (même si à la date de rédaction de ce portrait, elle est bloquée en région Picardie du fait du confinement lié au COVID 19). Mais elle pense à ce retour qu'il est nécessaire. En effet, au regard des nouveaux textes concernant la période de disponibilité, il lui faudra réintégrer sa collectivité au bout de 5 années de disponibilité. Mais surtout, c'est au plan familial que l'éloignement devient un peu difficile.

Professionnellement, Laetitia SUCHECKI est partie de sa collectivité en 2016. La Mairie a recruté quelques mois après une nouvelle personne pour le poste de responsable des relations internationales. Laetitia SUCHECKI sera donc réembauchée dans un autre service si elle rejoint sa collectivité, situation avec laquelle elle est en total accord. Pour éviter de perdre toute son ancienneté (sa carrière de territoriale est entre parenthèses) Laetitia SUCHECKI souhaiterait faire reconnaître par une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) les différentes missions qu'elle a effectuées au cours de sa période de disponibilité. Mais la possibilité reste encore un peu obscure avec le nouveau décret, particulièrement pour les expériences réalisées à l'étranger (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-validation-des-acquis-de-l'experience-vae>).

Mais c'est sur le plan administratif qu'elle a le plus d'inquiétude pour son retour en France : pour rouvrir ses droits à la sécurité sociale, pour être identifiée par l'administration. Si elle reconnaît qu'en Argentine c'est parfois compliqué, il y a toujours une possibilité de trouver une solution et « à titre exceptionnel... ». En France, elle garde une impression de trop forte rigidité : « *quand c'est bloqué, c'est bloqué* ».



SON CONSEIL

Les principales qualités à avoir pour réussir son expatriation, d'après Laetitia SUCHECKI, sont la flexibilité, l'adaptabilité et l'humilité. En effet, on ne retrouve pas du tout le même rythme, le même rapport au travail et la notion du temps est appréhendée de manière très différente. Mieux vaut alors éviter d'arriver avec des préjugés tels que « *Je viens de France ou d'Europe, donc je connais* ». « *On nous perçoit en Argentine comme venant du « 1^{er} monde » mais on n'est pas infallible et nous n'avons pas une connaissance innée du contexte local* ». D'autant que les rapports hiérarchiques sont très différents. Ils dépendent de l'organisation, de l'expérience, de contacts personnels antérieurs, etc. Mais au-delà de ces points qui sont à la base de l'expatriation et de la rencontre de l'autre, des rencontres interculturelles, Laetitia SUCHECKI recommande de bien préparer l'administratif avant de partir, tant pour le lien avec l'administration française qu'au plan local.

Partir comme elle « à l'aventure » est passionnant mais l'économie locale n'est souvent pas si simple à intégrer et il faut tout de même peser le pour et le contre avant de sauter le pas. Pour réussir sur ces créneaux, elle suggère d'éviter les capitales où se concentrent la majorité des personnes diplômées. Et surtout, garder le lien avec son employeur en France : une carte de vœux, un échange régulier (tous les 6 mois) avec le service des ressources humaines et quelques collègues d'autres services pour savoir comment évolue la collectivité et partager également son expérience à l'étranger.



PORTRAIT #15

GAUTIER ROUHET

 GAUTIER ROUHET

Gautier ROUHET a 40 ans. Il est marié et a deux enfants (en classe primaire). La coopération internationale est un fil rouge de son parcours professionnel. Il est aujourd’hui directeur adjoint du développement chez SYTRAL, à Lyon.

LE PARCOURS

Gautier ROUHET est ingénieur « génie civil et urbanisme », diplômé de l’INSA de Lyon (Institut national des sciences appliquées). Au cours de sa formation, il part en échange *Erasmus* au sein de l’École des ponts et chaussées de l’Université polytechnique de Catalogne. Il rejoint par la suite l’ONG « Ingénieurs sans frontières - Catalogne » et réalise une mission à Yaoundé au Cameroun sur la création d’un système d’informations géographiques (SIG) pour la ville.

Une fois son diplôme obtenu, il part en 2003 à Manille, aux Philippines pour Véolia en tant que VIE (Volontariat International en entreprise) pour 12 mois. Il y réalise plusieurs études de modélisation hydraulique et appuie la mise en place d’un SIG du réseau d’eau potable et d’assainissement de Pudong (Shanghai, Chine).

À son retour en 2004, il intègre l’agglomération du Grand Lyon, d’abord comme contractuel en tant que chef de projet au sein du service Espace public. Puis en 2005, Gautier ROUHET réussit le concours et devient ingénieur territorial. Il rejoint le service de l’urbanisme opérationnel en tant que chef de projet. Il assure alors le pilotage de projets d’aménagement urbain de type ZAC – zone d’aménagement concertée - de projets de requalification de voirie (maîtrise d’ouvrage) ou de projets d’amélioration de l’habitat (maîtrise d’ouvrage). Parallèlement, il garde un pied dans l’international en tant que bénévole puis président de l’ONG Villes en Transition qui met en place des projets de développement social et urbain au Vietnam, en Roumanie et à Cuba.

En 2009, il part en détachement à l’agence d’Urbanisme de Lyon sur un poste de chargé de missions internationales, que l’Agence réalise soit dans le cadre de la coopération décentralisée de Lyon, soit en tant qu’opérateur de projet. C’est alors une période faste de la coopération décentralisée lyonnaise et il participe à de multiples missions : études et assistance à maîtrise d’ouvrage en planification urbaine et planification des transports urbains à Rabat (Maroc), Alep (Syrie), Ouagadougou (Burkina Faso), Addis Abeba (Éthiopie), Curitiba (Brésil), Ho Chi Minh Ville et Can Tho (Vietnam). Il reste à ce poste presque 4 années complètes.

En 2012, sa femme, néerlandaise, saisit une opportunité professionnelle pour partir à Copenhague (Danemark). Gautier ROUHET sollicite alors une demande de disponibilité pour rapprochement de conjoint. Il trouve en 2013 un poste au sein de la représentation danoise de l’entreprise française SYSTRA et participe notamment au projet de tramway d’Odense. Il y restera jusqu’en 2017. Il n’y a pas encore de limite de 5 années en continu pour la durée des disponibilités.

Au cours de cette période danoise, il se rapproche de l’UNOPS : c’est une agence des Nations Unies, basée à Copenhague, qui réalise des programmes pour le compte de différentes organisations des Nations Unies, de bailleurs internationaux, voire directement auprès des gouvernements nationaux et locaux dans le monde entier. Il est inscrit aux alertes et passe même une sélection pour un vivier de chefs de projet.

En 2017, son projet au sein de SYSTRA se termine, et il saute le pas : il est recruté par l’UNOPS pour une mission d’assistance technique à Curaçao, dans les Antilles néerlandaises.

Les enfants sont encore petits et sa femme néerlandaise pourra trouver des repères sur cette destination : ils partent pour une mission de 18 mois de novembre 2017 à mai 2019.



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

La mission pour l'UNOPS est très intéressante. Le fonctionnement de l'organisation est très professionnel, très rigoureux : cela fonctionne comme un bureau d'études international, très à cheval sur les coûts car l'UNOPS se finance sur les projets qu'elle réalise, sans recevoir aucune subvention de fonctionnement.

Professionnellement, notamment à l'UNOPS, mais aussi au Danemark, Gautier ROUHET pratique un mode d'organisation du travail « *très à plat* », avec une hiérarchie fluide. Dans le discours, il est face à des directeurs « *qui se mettent à votre niveau* », et qui sont très accessibles. C'est pour lui très différent du modèle français où « *on vénère l'autorité* ». Après l'UNOPS il lui semble avoir appris à désacraliser la fonction du directeur. Et il espère avoir conservé cela à son retour, avec ses équipes.

Localement, dans la relation avec les autres membres des équipes, il remarque sa chance d'être européen mais pas néerlandais (anciens colons). Certes la relation entre Curaçao et les Pays-Bas semble moins compliquée que pour la France avec ses *anciennes colonies* mais cela reste complexe. Il est important cependant d'échanger le plus possible avec les gens sur place pour identifier les limites pour un *expatrié occidental*.



LES ENJEUX PERSONNELS

Au cours de son expatriation au Danemark, il reste assez en retrait : pas de réel effort pour apprendre la langue locale (le travail est réalisé en anglais), et ses enfants sont inscrits à l'école française.

À Curaçao, grâce à son épouse, qui est néerlandaise, l'intégration est plus simple. Mais Gautier ROUHET est bien conscient qu'ils sont restés, dans ce pays, au sein d'une certaine classe de population.

Après 18 mois, la question se pose de savoir s'il continue et enchaîne sur une autre mission de l'UNOPS ou si la famille rentre en Europe ? Au final, le choix est fait de revenir en France pour envisager l'entrée au collège de ses enfants.

Gautier ROUHET contacte alors de Sytral, le Syndicat des transports de l'agglomération Lyonnaise. Un recrutement est en cours et il rejoint une petite équipe souple et agile pour un poste de directeur adjoint pour le développement du réseau de transports. Son dernier poste à l'UNOPS n'a pas joué un rôle majeur alors : c'est surtout l'expérience SYSTRA au Danemark qui intéresse son recruteur.



ET APRÈS ? LE RETOUR

Comme il était Ingénieur territorial, rattaché à l'agglomération lyonnaise, cela a favorisé son recrutement au SYTRAL. Mais il a fallu jongler avec les statuts : dans un premier temps, il a dû demander une fin de disponibilité par anticipation (qui n'est pas obligatoirement accordée) puis une mutation pour rejoindre son nouveau poste. Mais depuis la loi de 2016, la prise en compte de l'ancienneté est plus délicate et après calcul, le SYTRAL lui propose un salaire moins élevé que celui initialement prévu. Pas très simple pour gérer sa réinstallation : « *Je suis parti 7 ans et j'ai récupéré 9 mois d'ancienneté* ». Il a fallu tirer sur les réserves pour la réinstallation, durant un an. D'autant plus que sa femme ne retrouve un travail qu'après 8 mois en France.

Cette réinstallation est une épreuve. « *C'est un dur moment car il y a beaucoup de choses à gérer entre les attentes du nouveau poste, et l'adaptation de la famille à un nouvel environnement, d'autant que revenant en France, l'entourage professionnel ou personnel n'a pas forcément conscience qu'un décalage parfois important existe entre mon vécu/ma situation et la leur. J'ai eu de la chance que mon épouse puisse gérer la réadaptation* ».

Pour éviter trop de stress pour la famille, Gautier ROUHET rentre en premier en France. Il prend son poste puis sa famille le rejoint 3 mois plus tard.



SON CONSEIL

Pour Gautier ROUHET, partir travailler à l'étranger doit d'abord être un projet personnel et/ou familial. Pour lui, la plupart des gens qui souhaitent vivre ce genre d'expériences sont curieux et possèdent la flexibilité nécessaire.

La difficulté (qui peut s'expliquer par notre système éducatif) est de comprendre qu'on n'arrive pas en terrain conquis. Et notamment dans les pays en voie de développement, dans les postes d'assistants techniques, où il faut vraiment gagner sa place.

Mais il faut aussi savoir que l'expatriation n'est pas comprise ou connue dans les administrations. Dans le monde des collectivités territoriales, il n'existe pas de suivi de carrière sur ce type de parcours : « *c'est chacun pour soi et il n'y a très peu, voire aucune valorisation de ces expériences* ». Il reste encore une importante amélioration possible.



PORTRAIT #16

YANN THOREAU LA SALLE

 YANN THOREAU LA SALLE

Yann THOREAU LA SALLE a 41 ans. Il est marié et a 3 enfants (collège). Très impliqué dans les projets urbains innovants, il a enrichi sa réflexion par diverses expériences de coopération internationale. Il est actuellement directeur innovation, économie et international à la Ville de Lille.



LE PARCOURS

Yann THOREAU LA SALLE est attaché territorial depuis 2006.

En 2003, après un séjour *Erasmus* à Budapest, il termine un master en relations internationales à l'IRIS (Institut des relations internationales et stratégiques), par un stage en développement rural en Afghanistan (6 mois en 2003). Une fois diplômé, il rejoint une ONG basée en Avignon : Volubilis (<http://www.volubilis.org/>). Cette structure est un réseau euro-méditerranéen pour la ville et les paysages qui œuvre à tisser des liens de culture, d'amitié et de partage de connaissances entre les hommes et les territoires d'Europe et de Méditerranée sur les questions de la ville et des paysages contemporains. Il y reste deux années.

En décembre 2005, il est recruté par Limoges. Il y passe le concours d'attaché et y restera durant cinq années, durant lesquelles il assure des missions auprès du DGS sur la contractualisation et l'aménagement du territoire, avant de se voir confier la création d'un service affaires européennes. Il y développe de nombreux programmes européens dont le projet UNIC, un réseau pour la résilience des villes marquées par l'industrie de la céramique - http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_unic.pdf.

Mais l'appel du large revient. Il tente, sans succès, une première candidature sur le site *Transparence* du Ministère des Affaires étrangères pour intégrer le réseau diplomatique sans réellement savoir comment se positionner (ignorance des niveaux de grades correspondant à son profil).

En 2009, avec sa femme, le souhait de partir se fait plus fort. Il peaufine alors sa candidature sur *Transparence*. Leur souhait est de s'orienter plutôt vers le Maghreb ou l'Europe de l'Est (pour rester assez proche de la France). En décembre 2009 il est reçu en entretien pour un poste d'attaché de coopération en Bulgarie. L'entretien se déroule bien mais le poste lui échappe. Il est rappelé mi-février pour un autre entretien avec d'autres interlocuteurs au MEAE, pour un poste d'expert technique en Roumanie, avant que le Ministère ne lui propose un poste d'attaché de coopération au Mexique. Le choix de la famille doit alors de faire en l'espace de quelques jours, pour une destination qui n'avait pas été envisagée.

Ce sera donc une mission de quatre années au Mexique, à l'Ambassade de France sur différents programmes de valorisation de l'expertise française (collectivités locales), sur les politiques publiques locales et l'aménagement du territoire.



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Pour Yann THOREAU LA SALLE, une expatriation est une expérience formidable : « *Ce fût passionnant : j'ai pu toucher à plein de choses, j'avais une grande latitude pour prendre des initiatives et pour expérimenter toute sorte de projets* ». Mais cela demande aussi de développer des qualités particulières : être patient et tenace tout en faisant preuve d'adaptabilité.

La mission étant de développer des relations de coopération entre collectivités françaises et mexicaines il lui fallait une grande force de conviction pour amener des partenaires français dans une coopération (« *le projet de coopération, c'est toujours ce qui vient en plus de leur charge de travail* ») et suivre pas à pas le projet pour ne pas prendre de retard. Au Mexique, outre le fait de devoir apprendre l'espagnol en accéléré (il n'avait que des notions avant de partir), il découvre une complexité spécifique dans les relations de travail, un mélange de protocole et d'humour qui y sont très importants.

S'il n'y a pas de passé colonial entre la France et le Mexique, une certaine fierté locale doit être prise en compte. D'autant que la coopération avec la France, et notamment sur la coopération urbaine « durable » - Mexico, ville de 22 millions d'habitants- est en « concurrence » avec d'autres pays et organisations internationales. À cela se rajoute une posture diplomatique française qui se cherche, et parfois ambiguë pour les Mexicains – des Nord-Américains- : cette coopération relève-t-elle de « la beauté du geste » au service de la ville durable, où s'agit-il finalement de promouvoir, voire de vendre l'expertise urbaine française ? Les autres coopérations étrangères sont souvent plus pragmatiques, et au clair avec leurs objectifs !

Yann THOREAU LA SALLE a appris beaucoup en termes de management au Mexique ; d'une part sur un rapport au temps et à l'anticipation différents dans le travail, et des clés de lectures bouleversées. Progresser dans la découverte du pays et des Mexicains aboutit surtout à renforcer l'impression de complexité, et d'une forme d'inaccessibilité à la richesse culturelle du Mexique. D'autre part, étant en poste en ambassade, il participe à l'organisation de rencontres de très haut niveau qui ne tolèrent pas les accrocs. Cela nécessite de savoir définir les priorités pour que, lors des visites d'État, clarté et efficacité soient au rendez-vous. Cela nécessite aussi de développer un sens de la solidarité et du travail d'équipe.

Il fortifie alors ce savoir-faire de traducteur, de passeur qui permet de réunir des profils différents et d'assurer l'émergence d'idées innovantes. C'est cette énergie et cette posture qui intéressera le DGS de Lille à son retour pour positionner la ville sur l'Innovation urbaine en réunissant des expertises diverses mais complémentaires.



LES ENJEUX PERSONNELS

Une expatriation se vit en famille. Pour les trois enfants, en bas âge, tout s'est bien déroulé. Par contre, le fait finalement d'accepter un départ vers un pays qui n'était pas envisagé par le couple dans ses premières réflexions, est un moment difficile. Ainsi, dans ce cas, un membre du couple doit un peu se sacrifier. « *Cela a été très dur pour ma femme car elle a dû quitter un poste très intéressant à l'époque* ». Donc dans un premier temps, Yann THOREAU LA SALLE part seul. Il passe ses quatre premiers mois dans un appartement à prendre très rapidement la mesure du poste au sein de l'ambassade tout en essayant de trouver un mode d'organisation pour faire venir sa famille. Sur place, le réseau francophone est moyennement mobilisé sur cette question des conjoints (le modèle de la « femme d'expat » a encore des adeptes...). Le regard social est dur : l'image que vous renvoient les autres n'est pas valorisante : vous êtes la « femme de... ». Finalement, pour pouvoir travailler, sa femme devra renoncer officiellement au statut de « conjointe d'expatrié » : un avocat mexicain est embauché pour démêler l'imbroglio et lui permettre de devenir résidente mexicaine officielle afin d'avoir l'autorisation d'exercer une mission partagée entre l'Université autonome du Mexique et l'Académie des sciences. Ce qui a induit qu'au « retour en France » elle était une « expatriée du Mexique » ...



ET APRÈS ? LE RETOUR

Quitter Limoges en 2010 ne s'est pas fait avec l'assentiment général. Quelques projets étaient en cours et le départ, en 4 mois, du responsable des affaires européennes de la ville n'est pas simple à gérer... Au cours de cette période d'expatriation, Limoges ne cherchera pas particulièrement à profiter de la présence à l'international, dans les réseaux de développement urbain, d'un « agent de la ville » - Yann THOREAU LA SALLE, en détachement, est toujours dans les effectifs de la ville.

Après quatre années passées à l'étranger quand il doit être réintégré, Limoges lui propose une responsabilité de contrôleur de gestion. La connexion n'est pas évidente au regard des multiples réseaux constitués et expériences acquises au cours de son expatriation au Mexique : il ne donne pas suite à cette proposition

Sa femme étant en poste à Paris, il sollicite une « disponibilité pour rapprochement de conjoint ». Sans salaire, à Paris, avec 3 enfants : après la vie d'expatrié, la « repatriation » est dure !

Alors qu'il a monté des programmes de coopération pointus et signé des accords avec le Ministère mexicain de la Ville, qu'il a organisé de multiples voyages d'études sur la question du développement urbain et développé des projets concrets sur le sujet, il ne rentre pas dans les cadres traditionnels qu'attendent les recruteurs français d'un « expert en développement urbain ».

Cette période de retour est délicate. « *Tout le monde sait que le retour est difficile. Là-bas, on est, par notre poste, en contact avec de grands chefs d'entreprise, on côtoie les élus de grandes villes, des parlementaires, ... et on nous confie des responsabilités inédites. Au retour on nous dit que ce sera la douche froide mais quand on le vit, c'est violent !* ». La logique de recrutement française basée sur la stricte cohérence des diplômes et le parcours balisé reprend le pouvoir.

En février 2015, Yann THOREAU LA SALLE est recruté par Expertise France pour une mission de six mois au sein du PFVT - Partenariat français pour la ville et les territoires (PFVT) qui est la plateforme d'échanges et de valorisation de l'expertise des acteurs français du développement urbain à l'international <http://www.pfvt.fr/fr>.

Le DGS de la ville de Lille avec qui il avait collaboré lors d'une mission au Mexique lui propose ensuite de développer une direction de projets innovants (il récupérera ensuite l'économie et l'international en 2019). Sa capacité à identifier des initiatives, son réseau international mais aussi son expérience des situations complexes avec de multiples intervenants – le quotidien en ambassade - est un atout. Mais il va devoir développer une pratique spécifique en gestion de grands projets pour tester de nouvelles modalités de financements pérennes des programmes lillois.

Il a retrouvé à Lille cette grande liberté qu'il avait au Mexique pour associer tout un ensemble de partenariats et de projets qui sortent des sentiers battus grâce à la confiance et au soutien du DGS. Cela a ainsi permis de développer des projets tels que la *Cuisine Commune de Fives Cail* (projet Tast'in Fives mêlant initiatives solidaires autour de l'alimentation et activités économiques à impact social, au cœur d'une friche en réhabilitation - <https://www.uia-initiative.eu/fr/uia-cities/lille>) ou le *Bazaar St So* (<https://fr.lita.co/fr/projects/718-bazaar-st-so>) .



SON CONSEIL

Le premier conseil de Yann THOREAU LA SALLE est d'être très attentif à l'envie de la famille. Ce désir d'expatriation doit être partagé. Il faut que tous soient conscients qu'en tant qu'expatrié au sein du réseau diplomatique, « *On donne beaucoup : il faut intégrer énormément d'informations et de codes au démarrage, il y a des déplacements constamment, c'est un gros investissement et le ou la conjointe se retrouve seule et souvent peu considérée* ».

Mais une fois cet accord scellé, l'expatriation est un vrai accélérateur professionnel (en termes de compétences) car on est à un poste exceptionnel pour rencontrer, agir, expérimenter. Au retour c'est une vraie force pour, à nouveau, rencontrer, agir, expérimenter. Attention toutefois : ce qui fonde la plus-value des « territoriaux » à l'étranger s'étirole au fil des années. Il est alors nécessaire d'actualiser ses connaissances de l'action locale en France, de replonger au cœur de la complexité des projets et de leur financement.

Par ces allers retours, les rôles d'acteur du développement local et de « passeur » se nourrissent l'un et l'autre, et provoquent des décalages enthousiasmants.



Sébastien DESRAMAUT a 40 ans. Il était jusqu'à peu DGS de la ville de Bailly. Il rejoint Lille comme administrateur général du musée de l'Hospice Comtesse.

LE PARCOURS

Sébastien DESRAMAUT a réalisé ses études à Sciences Po Rennes. Après une année *Erasmus* en Suède (et la rédaction d'un mémoire sur les « politiques publiques d'intégration en Suède ») il réalise son stage de fin d'étude à Rennes au Consulat américain où il contribue à l'organisation d'événements culturels et à la politique de communication du Consulat.

Il passe le concours d'attaché territorial en 2003 pour les filières culturelle et administrative. Il oscille alors entre postes liés à la culture (comme ce contrat de quelques mois au sein de l'association des conservateurs des musées bretons en 2004) et l'administration (DG Adjoint des services d'Othis de 2005 à 2009). Puis de nouveau culture puis administration : de 2009 à 2014, directeur administratif du Palais des Beaux-Arts à Lille puis DGA à la ville de Saint Genis.

Saint Genis est une ville française, transfrontalière de la Suisse et intégrée à l'agglomération du Grand Genève. Tout en étant DGA d'une ville française, Sébastien DESRAMAUT est alors déjà un peu « expatrié ». Il décide en effet de résider à Genève et de venir à Saint Genis chaque jour (un transfrontalier inversé). La ville de Saint Genis est une ville internationale à plus d'un titre : transfrontalière, elle est intégrée à l'agglomération du Grand Genève d'une part. Mais elle accueille aussi sur son territoire une myriade de nationalités du fait de l'accueil d'une partie des scientifiques du CERN (l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire, <https://home.cern/fr/about>).

En habitant à Genève, à force de rencontrer du monde, il côtoie certaines personnes de la Représentation permanente (RP) de la France auprès de l'ONU. Il apprend qu'un poste se libère directement sur le site de la RP-Genève - <https://onu-geneve.delegfrance.org/-Francais-> -. Il candidate et obtient le poste – il était déjà expatrié familialement donc cela est venu naturellement.

Sébastien DESRAMAUT est engagé pour un contrat de 2 ans en tant que conseiller Presse et Influence :

- sur un volet communication et affaires culturelles il assure l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de communication visant à promouvoir la politique étrangère française au sein des Nations Unies ;
- sur le volet francophonie et influence il participe à la promotion de l'usage du français dans les organisations de la *Genève internationale* et à la préparation des travaux du Groupe des ambassadeurs francophones ainsi qu'au développement des relations avec les territoires de la France voisine.

LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Au sein des représentations françaises à Genève, il y a un enjeu important : celui de valoriser les territoires français transfrontaliers. Que cela soit au Consulat français ou à la Représentation permanente, il faut mettre en avant cette « France voisine » pour essayer d'attirer les cadres voir même les organisations internationales qui peuvent trouver une proximité avec les centres de décision genevois associées à des conditions d'hébergement moins onéreuses (un des exemples est la création de la Cité de la solidarité internationale - <https://www.cite-solidarite.fr/> - à Annemasse

pour accueillir notamment les ONG qui sont engagées dans des opérations de plaidoyer en vers les organisations onusiennes à Genève). L'intérêt de recruter un fonctionnaire territorial, issu de ces communes, est alors évident car il apporte sa connaissance des réseaux locaux et facilite la création de liens et de partenariat alentours.

Intégrer la Représentation permanente de la France auprès de l'ONU n'a pas nécessité un temps d'adaptation trop long pour Sébastien DESRAMAUT. Si l'organisation n'est pas celle d'une commune, il apprécie d'y trouver une vraie curiosité des personnels, une ouverture d'esprit à l'apport de chacun et un engagement de chacun des représentants des différents ministères pour un seul objectif ; la défense des intérêts français.

LES ENJEUX PERSONNELS

Sébastien DESRAMAUT n'avait pas d'enjeux forts avec sa prise de poste car il était déjà résident genevois. Toutefois, une certaine vigilance est de mise dans le fonctionnement quotidien. La rémunération peut être très attirante pour un territorial qui envisage une expatriation. Mais c'est un peu *le miroir aux alouettes*. L'intérêt financier diminue fortement, d'autant que résidant déjà en Suisse, Sébastien DESRAMAUT se voit proposer un contrat local. Et administrativement, cela signifie une disponibilité donc un arrêt de l'avancement statutaire. À cela s'ajoute les différents frais qui sont souvent invisibles en France car pris en charge par la puissance publique ou l'employeur : par exemple, pour Sébastien DESRAMAUT, l'assurance Santé s'élève à 400 € par mois plus 1000 € de franchise. Enfin, au-delà de l'arrêt de l'avancement, il apparaît un souci dans les cotisations pour la retraite : Il découvre qu'il y a incompatibilité entre différentes annuités de cotisation : au sein de l'Association européenne de libre-échange (AELE), il n'est pas possible d'additionner les annuités entre la Suisse et les autres membres (Islande, Liechtenstein, Norvège).

Mais cela reste des désagréments minimes au regard des découvertes et de la stimulation professionnelle d'un tel environnement.

Après 4 années passées à Genève (Saint Genis puis RP), même si la Suisse est à côté de la France, la famille ressent le besoin de revenir vers le nord de la France et Sébastien DESRAMAUT reprend la recherche d'un poste dans la territoriale.

ET APRÈS ? LE RETOUR

Le départ de Saint Genis a été assez simple. La ville a dû s'habituer au fil des ans à un important turnover de ses cadres. La proximité d'une agglomération telle que le Grand Genève offre de nombreuses opportunités avec lesquelles une petite commune moyenne ne peut rivaliser.

Ensuite, après un détachement ou une disponibilité, il n'est pas envisagé un retour dans la petite bourgade. Vers la fin de son contrat, Sébastien DESRAMAUT consulte les différents sites pour les agents territoriaux et peut postuler ainsi à la Marie de Bailly (Yvelines). Le Maire de Bailly est un ancien cadre international de SUEZ. Il identifie dans le CV de ce candidat atypique qui allie expérience territoriale et confrontation au monde diplomatique, un esprit ouvert et mobile qui a priori, possède une réelle capacité d'adaptabilité. Sébastien DESRAMAUT rejoint Bailly en septembre 2016 en tant que DGS de la commune et du syndicat intercommunal Bailly/Noisy-le-Roi.

Il y reste jusqu'en août 2020 avant de repartir dans la filière culturelle et prendre les rênes du Musée de l'Hospice Comtesse à Lille à compter du 1^{er} septembre 2020.

SON CONSEIL

Selon Sébastien DESRAMAUT, en tant que territorial, par une expatriation, même en Europe, on développe un goût pour le challenge, le défi et une capacité d'adaptation forte. Cela permet à un agent territorial de remettre en perspective ses certitudes de manière régulière.

Certes, « *quand un employeur voit mon CV, il se dit « on ne va pas le garder très longtemps »* », mais il peut aussi y voir une volonté de cultiver un dynamisme et la découverte d'autres manières de faire. Aujourd'hui Sébastien DESRAMAUT est attentif aussi à des possibilités de départ pour des périodes plus courtes.

À la question « et faire partir vos DGA ? » il reste ouvert : « Il n'y a aucun frein et on gagnerait autant en efficacité qu'avec des stages de cohésion ».

À explorer...



Rose-Anne BISIAUX a 42 ans. Elle est aujourd’hui directrice de la culture de l’agglomération Pau Béarn Pyrénées et de la ville de Pau. Rose-Anne BISIAUX est territoriale depuis 2002. Elle est aujourd’hui attachée principale.

LE PARCOURS

En 1999, Rose-Anne BISIAUX part pour un an au Mexique dans le cadre d’un programme d’échanges pour sa 3^{ème} année à Sciences Po Lille. Cette première expérience est un grand saut (« *il n’y avait pas de culture internationale dans ma famille* ») : ce sera le déclic. Rose-Anne BISIAUX attrape le virus du voyage et confirme son intérêt pour l’apprentissage des langues.

Elle en profite pour réaliser un stage au Guatemala, au service de coopération et d’action culturelle de l’Ambassade de France, lors duquel elle réalise un état des lieux des ONG présentes.

À son retour, elle candidate dans un Master à l’Université de Clermont-Ferrand : elle intègre le Master « Carrières diplomatique, internationale et européenne » en 2001. Elle y découvre la « Coopération décentralisée » et après avoir réalisé son stage au sein de l’ARRICOD (l’association des Responsables RI des collectivités), son diplôme en poche, elle est recrutée au Conseil régional Nord Pas de Calais comme chargée de mission Relations Internationales. Elle y reste 8 mois avant de rejoindre la Communauté urbaine de Dunkerque.

Elle est alors durant cinq années, chargée de mission Relations Internationales. Puis Rose-Anne BISIAUX est nommée Directrice adjointe Stratégie, partenariats, Europe et international de l’agglomération. En 9 ans elle se déplace dans de multiples pays, organise beaucoup de projets et accueille de nombreuses délégations internationales. Elle assure même la présidence de l’ARRICOD de 2009 à 2011.

L’envie émerge alors de vouloir aller voir un peu ailleurs, « de l’autre côté ».

Rose-Anne BISIAUX commence sa veille sur le site de *Transparence* au cours du mois de mars-avril 2011 et candidate à l’été 2011 pour deux postes de COCAC (Conseiller de coopération et d’action culturelle). Mais au cours d’une conférence, elle rencontre un responsable RH du MAE. S’ouvrant à lui de ses intentions et de sa candidature, il l’informe qu’elle a peu de chance d’avoir un poste de COCAC à la première candidature. Elle rajoute alors deux vœux complémentaires dont le poste d’Attachée de coopération technique à Brasilia.

En octobre 2011, elle est convoquée à un entretien, puis plus de nouvelles. L’attente est un peu longue jusqu’en février 2012, quand elle reçoit un message du MAE : elle est retenue.

Durant cette phase, dès le début, Rose-Anne BISIAUX avait prévenu sa DGA (« *elle m’avait encouragée* »). Heureusement car au cours de la sélection, le COCAC de Brasilia avait contacté sa DGA pour avis...

À partir de février 2012, c’est le branle-bas de combat : le dossier administratif est complexe et volumineux (visites médicales, procédure pour le visa, etc.). Mais cela se passe bien (« *le dossier est assez bien fait et on a constamment un contact gestionnaire au MAE* »). Seule incertitude, la rémunération : « *jusqu’à la signature du contrat, on ne connaît pas son salaire* ».

Ce sera donc un départ à l’Ambassade de France à Brasilia durant trois ans.

Puis elle choisit de rester dans le réseau diplomatique mais elle souhaitait revenir en Europe. Et l’intérêt pour un poste de COCAC s’était renforcé (notamment pour avoir un volet de management plus important dans son quotidien ainsi qu’un champ plus large d’action). Ainsi elle postule de nouveau directement sur le site *Transparence* du MAE, en 2014, pour un poste de COCAC en Albanie à Tirana, qu’elle rejoint donc en septembre 2015.



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Pour sa première expatriation, la phase qui précède le départ est un peu anxiogène : va-t-on avoir les visas à temps, etc. ? En juillet 2012, elle réalise les deux semaines de stage du MEAE avec sensibilisation à la sécurité, une formation aux « bons gestes », etc.

Puis c'est le départ.

Rose-Anne BISIAUX choisit l'option de louer un appart-hôtel pour les premières semaines qui lui est conseillé par l'Ambassade. Une location de voiture est aussi prévue. Il lui a fallu un gros mois pour trouver un appartement meublé (elle avait fait le choix de partir avec simplement quelques valises...).

Brasilia, dans le réseau diplomatique français, est une grosse ambassade où se côtoient les diplomates de carrière mais également les agents détachés d'autres ministères ou administrations, ainsi que les agents locaux. Un des avantages est qu'il y a beaucoup d'expertises diverses. Rose-Anne BISIAUX est la seule issue de la fonction publique territoriale.

« Lorsque vous partez avec le MAE, le premier contrat est de deux ans. Puis vous pouvez renouveler votre contrat pour votre poste, pour deux contrats d'une année supplémentaire ».

Pour sa seconde expatriation, elle décroche « un très beau poste » comme COCAC en Albanie, à Tirana, « au cœur de l'Europe ». Son poste est très différent : petite ambassade donc très nombreuses fonctions et grande polyvalence. Elle s'occupe du pilotage de l'ensemble de la coopération bilatérale (culturelle, scientifique, éducative, technique) en lien avec le réseau des alliances françaises, assure un management de proximité (quelques personnes) mais aussi à distance avec les alliances réparties sur le territoire albanais. Elle acquière alors des réflexes qui lui seront très utiles dans son poste à son retour en France.

Par ailleurs, en expatriation, « vous avez des budgets contraints ce qui oblige à être créatif et aussi très débrouillard » : « en France, on vit dans un pays qui fonctionne ». Au Brésil et en Albanie, elle apprend à aller au plus direct sans se préoccuper de problèmes qui n'en sont pas. Cette habitude du système D permet au retour en France de trouver des solutions plus facilement.



LES ENJEUX PERSONNELS

Au plan personnel, au Brésil, Rose-Anne BISIAUX reconnaît une difficulté à rencontrer véritablement des Brésiliens et à tisser des liens : « On reste une expat, une étrangère ». Chacun sait que vous ne resterez pas longtemps, il faut arriver à dépasser les barrières culturelles. Par ailleurs la société brésilienne est très inégalitaire socialement, ce qui rajoute à la complexité des relations. Mais l'avantage d'une grande capitale est par contre de pouvoir tisser des liens avec les collègues des ambassades européennes notamment...

Elle apprend aussi les grandes distances : « Quand vous partez à Récife, c'est cinq heures de vol ». Donc en arrivant à Tirana - 2h30 pour les vols directs avec Paris – elle a l'impression d'être chez elle.

Au plan organisationnel, Rose-Anne BISIAUX recommande la Mutuelle du MAE. Simplement il faut accepter le système où « tu payes puis tu es remboursé ». Cela fonctionne bien mais la première prise de sang à 300 € fait un choc tout de même.



LES RELATIONS AVEC SA COLLECTIVITÉ D'ORIGINE

En termes de carrière, Rose-Anne BISIAUX recommande de privilégier le statut du fonctionnaire en détachement sur contrat quand c'est possible. En effet, à chaque échéance, sa carrière de territoriale a pu évoluer sans qu'elle ne soit pénalisée : « C'était à moi de rappeler ma RH à Dunkerque pour chaque avancement : j'avais mes alertes sur mon calendrier. Si je n'avais pas écrit ces mèls annuels, la RH n'aurait sans doute pas suivi mon dossier. »

Professionnellement, Rose-Anne BISIAUX n'a pas maintenu d'autres contacts avec sa collectivité d'origine et, de son côté, cette dernière n'a pas cherché à utiliser ce relais dans le réseau diplomatique international.



ET APRÈS ? LE RETOUR

« Je savais que le retour ne serait pas évident ». Mais n'ayant pas pour objectif de réintégrer sa collectivité à l'issue de son détachement, elle était en recherche d'opportunités assez en amont de la fin de son second contrat de COCAC en Albanie. À l'été 2018, soit au début de sa dernière année de contrat avec le MAE, elle commence à activer ses réseaux : « Je voulais revenir en collectivité mais pas nécessairement sur un poste lié à l'international ». En tant que COCAC en Albanie, elle est chargée de la coopération culturelle et mène de nombreux projets dans tous les champs de la culture. Elle souhaite ainsi poursuivre et cherche dans ce domaine « Je visais une direction de la culture ».

Elle tente Pau. Elle décroche un entretien avec le DGS pour qui son passage au MAE et son expérience de la culture en Albanie est un gros plus. Puis la rencontre avec le maire François Bayrou confirme le recrutement. Il ne suffit plus que de caller le calendrier.

Rose-Anne BISIAUX informe donc son ambassadrice puis fait un courrier au MAE pour engager une rupture de son contrat, effectue son préavis et arrive à Pau en février 2019.



SON CONSEIL

D'après Rose-Anne BISIAUX, « en tant que territoriale, on a déjà le bagage et la compétence ». Il faut prendre conscience que l'on a tous les atouts en main et l'expatriation est alors possible. Elle dépend de sa capacité d'adaptation et d'une grande ouverture culturelle. « Ce choc culturel, on le voit de suite ». Il faut alors laisser de côté ses certitudes. De toute façon « cela ne va pas se passer comme on l'a imaginé » et si les gens sont en retard, on ne les changera pas : il faut s'adapter « à Rome comme les Romains ». Inutile de râler. En plus « c'est nous qui venons » nous rappelle-t-elle. Une expatriation est une « migration » qu'il faut prendre comme telle.

Au retour, cette expérience apparaît très riche. Certes épuisante la première année car il y a un choc culturel inévitable et une adaptation professionnelle exigeante. Mais Rose-Anne BISIAUX a surtout réalisé des choix cohérents à chaque étape qui ont enrichi sa carrière et lui permettent aujourd'hui d'exercer ses fonctions actuelles.

PARTIE 3

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

MOBILITÉ

Travailler à l'étranger, un bonus !

Maud Parnaudeau | France | Toute l'actu RH | Publié le 24/03/2021 | Mis à jour le 16/03/2021

Une expérience de travail à l'étranger est source d'enrichissement, tant d'un point de vue professionnel que personnel. Les missions à l'international et l'expatriation de territoriaux restent pourtant rares et trop peu valorisées.



Les territoriaux ayant travaillé à l'étranger l'affirment haut et fort : une telle expérience décuple les « soft skills »^{(1) [1]}. « Cela m'a énormément apporté en capacité d'adaptation, de compréhension, d'altérité, d'écoute », rapporte Jérôme Kohl, chargé de mission au département des Pyrénées-Atlantiques (2 500 agents). En 2017, il est parti en expatriation sous statut de détaché auprès du MEAE, en tant que directeur du centre culturel franco-namibien à Windhoek, en Namibie.

Bien qu'enrichissantes, les missions à l'international et l'expatriation ne font pas partie de la culture territoriale, si bien qu'elles restent rares et, surtout, expérimentées par des agents travaillant dans le domaine des relations internationales.

Profitable à la collectivité

Matthieu Graindorge était chef de projets européens à la communauté d'agglomération de La Rochelle (28 communes, 717 agents, 168 700 hab.) quand, lors d'un repas professionnel à Bruxelles, un agent de la ville d'Helmond (Pays-Bas) lui a fait part d'un nouveau poste de chef de projet « mobilité intelligente et verte » créé au sein de son administration. Il lui suggère de candidater. Ce qu'il fait. Il est aujourd'hui en détachement auprès de cette commune. « Je me plaisais dans mon travail et je n'avais pas prévu de travailler à l'étranger. J'ai saisi cette opportunité, encouragé par ma directrice générale des services de l'époque, qui considérait qu'elle serait profitable à la collectivité », explique-t-il. Pour les candidats au départ, trouver un poste pour une mobilité professionnelle à l'international n'est pas toujours aussi simple.

- Comment la coopération enrichit les parcours des agents français [2]

L'action internationale des collectivités, la coopération décentralisée et les jumelages proposent des missions jusqu'à six mois. Si l'expérience reste relativement courte, son inscription dans un projet de la collectivité offre un cadre sécurisant, notamment pour une première fois. En dehors de cette possibilité, l'agent va devoir se débrouiller seul. Soit il prendra une disponibilité pour convenance personnelle et pourra envisager de travailler

sous n’importe quel statut (contrat privé, volontariat, bénévolat...), soit il sollicitera une affectation par détachement dans le cadre des mobilités entre fonctions publiques, par le biais du MEAE.

Postes en ligne

Autre option : la mise à disposition, d’une durée de trois ans renouvelables, qui permet de changer d’emploi, de fonction, sans changer de corps ou de cadre d’emplois. « En pratique, elle n’est souvent que de quelques mois, dans une collectivité partenaire en Europe ou au Canada », souligne Emmanuel Thouary, (lire ci-dessous ^[3]). Les postes ouverts par le MEAE (instituts français, alliances françaises, établissements scolaires, bureaux de l’Agence française de développement...) sont mis en ligne sur la bourse interministérielle de l’emploi public ou sur le site Transparence (« pastel.diplomatie.gouv.fr/transparenceext ^[4] »).

Les contrats sont de deux à trois ans, renouvelables. « Il ne faut pas hésiter à déposer son CV directement sur les sites des structures qui dépendent du réseau du MEAE. Il faut se faire connaître ! » préconise Emmanuel Thouary. Une autre possibilité est de passer par l’agence Expertise France, qui assure des missions d’ingénierie à l’international. « Elle cherche à coopérer plus étroitement avec les collectivités dans le cadre de ses actions d’appui à la décentralisation pour les pays du Sud », poursuit Emmanuel Thouary.

La Charente-Maritime (2 400 agents) a signé, en octobre 2019, une convention de partenariat avec Expertise France afin de se positionner comme colle ctivité « ressource ». « Un travail interne est actuellement en cours entre le service du développement international et celui des ressources humaines pour pouvoir identifier des agents experts au sein de la collectivité, mettre en place des dispositifs de valorisation pour les volontaires et communiquer sur notre démarche », note Sylvie Marcilly, vice-présidente du département. Outre la mobilisation d’experts pour les projets qu’elle met en œuvre, Expertise France gère aussi le dispositif des experts techniques internationaux, financé par le MEAE ou par l’Agence française de développement.

Dimension interculturelle

Une autre option est de partir travailler pour une organisation internationale (ONU, Union européenne...) en passant par la délégation aux fonctionnaires internationaux du MEAE. Une fois le poste trouvé, quelle position statutaire choisir ? Comment s’y prendre pour concrétiser son projet ? Quels sont les interlocuteurs et les sources d’informations disponibles ? C’est essentiellement du côté du CNFPT – Inset de Nancy que les futurs expatriés trouveront des renseignements. Les services RH des collectivités n’étant, pour la très grande majorité, pas rompus aux règles et procédures de la mobilité internationale. « Pour partir, il faut de l’anticipation, de l’audace, croire en son projet et se préparer à la dimension interculturelle », résume Emmanuel Thouary. Les réseaux sociaux des communautés francophones, les associations des Français de l’étranger, les ambassades, les futurs employeurs sont à solliciter pour préparer son installation.

Et le retour ? « Ce n’est pas toujours facile de retrouver sa place dans sa collectivité et il est difficile de valoriser les expériences internationales au plan professionnel. Les collègues ne comprennent pas ce que vous avez fait », constate Yannick Lechevallier, directeur général de l’agence du Monde commun. « Même si je n’en ai rien tiré professionnellement, ce n’est pas dramatique car l’expérience humaine reste formidable », assure Jérôme Kohl.

A lire

Pour se préparer avant de partir et bien rentrer, un guide du CNFPT, rédigé par Emmanuel Thouary et Yannick Lechevallier, qui fourmille de conseils. « **Expatriation et valorisation de l’expertise territoriale à l’international. Repères, conseils et récits d’expériences** », août 2020.

« Au sein des collectivités, nous sommes confrontés à une double difficulté »

Emmanuel Thouary, chef du service « communication et ressources formatives » au CNFPT – Inset de Nancy et conseiller « formation Europe et international »

« Le nombre de territoriaux actuellement en poste qui sont partis à l’étranger pendant leurs études, notamment via Erasmus, est de plus en plus important. Il serait intéressant qu’ils puissent continuer à partir dans le cadre de leur activité professionnelle. D’autant que ces agents ont une expertise technique et opérationnelle reconnue par les autres pays, particulièrement en matière de gestion des RH et de management, d’eau et d’assainissement, de voirie, de politiques culturelles, de santé, d’état civil, de cadastre.

Mais nous sommes confrontés à une double difficulté au sein des collectivités. D’abord, elles ne sont pas armées pour accompagner les agents dans leur mobilité internationale. Ils doivent, la plupart du temps, se débrouiller seuls pour organiser leur départ. Par ailleurs, elles ne valorisent pas assez l’expertise acquise par l’agent à son retour. On oublie qu’il revient avec un bagage qui peut enrichir la collectivité. Son expérience n’est pas vue comme un atout. Dans ce contexte, le réflexe d’un bon nombre d’agents est de vouloir repartir. »

Contact : Emmanuel Thouary, emmanuel.thouary@cnfpt.fr

Un webinaire pour les agents intéressés par l’international

Le CNFPT – Inset de Nancy a développé, avec l’agence du Monde commun (dont le rôle est d’accompagner les collectivités dans leur coopération internationale), un cycle de formation en webinaire à destination de tous les agents territoriaux intéressés par une mobilité professionnelle à l’international, en particulier pour valoriser leur expertise. Quatre modules sont proposés : cadre général de l’expatriation (décor juridique et administratif), partir en détachement avec le ministère de l’Europe et des affaires étrangères, expérience sur place, comment préparer son retour. Deux à trois territoriaux ayant travaillé à l’étranger témoignent à chaque webinaire. Une e-communauté de stage, accessible depuis la plateforme numérique d’apprentissage du CNFPT, complète ces modules.

Une mission au Québec dans le cadre d’une convention de coopération



Sylvaine Courant, chargée de projet « stratégie territoriale et coopération francophone » à la CC du bassin de Marennes (6 communes, 36 agents, 15 400 hab.,Charente-Maritime)

En 2019, alors qu’elle était employée par le pays Marennes Oléron comme chargée de mission « coopération francophone » (la compétence et son poste sont passés à la CC du bassin de Marennes en 2020), Sylvaine Courant fait part de son envie de partir en famille à l’étranger. Une disponibilité est envisagée avant que son président n’évoque la possibilité d’un départ pour le compte du syndicat mixte.

C’est avec une collectivité québécoise partenaire, la MRC de l’île d’Orléans , qu’une convention de coopératon décentralisée est conclue pour l’accueillir pendant six mois (janvier à fin juin 2020). « Statutairement, il n’y a pas eu de mise à disposition. Je suis restée sous contrat d’agent de la CC », explique l’actuelle chargée de projet « stratégie territoriale et coopération francophone ». Son salaire a été payé par les deux structures, à parts égales. « J’ai partagé mon temps en deux, travaillant sur le programme de coopération et sur les projets de la MRC : développement du numérique au sein des bibliothèques, projet touristique des berges du Saint-Laurent », précise-t-elle. L’hébergement, le véhicule et les assurances ont été pris en charge par la collectivité française. Le plus compliqué a été l’obtention du visa de travail, refusé dans un premier temps. « Il a fallu que la MRC publie une offre de poste qui puisse justifier mon accueil », indique Sylvaine Courant.

Contact : Sylvaine Courant, developpement.cooperation@bassin-de-marennnes.com

REFERENCES

Réintégration anticipée

- Lorsque l’agent sollicite sa réintégration anticipée, sa demande doit être traitée comme une réintégration normale. L’autorité territoriale ne dispose pas d’un pouvoir discrétionnaire. Conseil d’Etat, 18 novembre 1994, req. n° 077047.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Comment la coopération enrichit les parcours des agents français



E-COMMUNAUTÉ

ACTION EXTÉRIEURE ET INTERNATIONALE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

S'informer,
partager,
se former
entre pairs



CONTACT

emmanuel.thouary@cnfpt.fr

<https://e-communautes.cnfpt.fr/>



réalisation : service communication et ressources formatives, INSET de Nancy

L' action internationale des collectivités territoriales désigne toutes les formes de coopération que les collectivités territoriales françaises ou leurs groupements peuvent développer avec des autorités ou des collectivités locales étrangères. Les politiques publiques d'internationalisation des territoires sont aujourd'hui un enjeu important de développement local : Internationalisation des entreprises, ouverture au monde des populations, mobilité des jeunes, et source d'innovation des politiques publiques, etc.

Cette e-communauté vise à réfléchir et partager sur les enjeux de l'action extérieure des collectivités territoriales, favoriser les échanges de pratiques, confronter les points de vues des agent.e.s territoriaux.ales sur ces divers champs, animer un réseau de professionnel.le.s, afin de capitaliser les bonnes pratiques, répondre aux contraintes particulières des territoires, co-construire une expertise territoriale de haut niveau.

Elle ambitionne aussi de développer les politiques d'internationalisation et de participer à la reconnaissance de l'expertise territoriale française à l'international.

Public :

DGA en charge des relations internationales et ou européennes, responsable de services, chargé.e.s de mission Relations internationales, action extérieure, attractivité, rayonnement international et tout.e agent.e de la fonction publique intéressé.e par les innovations publiques internationales ou l'expatriation.

SITES WEB UTILES



AATF : Association des administrateurs territoriaux de France

L'Association des administrateurs territoriaux de France a notamment pour objectif la préservation des droits professionnels et moraux des administrateurs territoriaux, la défense de leurs intérêts statutaires, le développement des liens de solidarité, le soutien à l'emploi et l'animation d'espaces de réflexion et de propositions.

<https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/>



CNFPT : Centre national de la fonction publique

Etablissement public français paritaire déconcentré, le CNFPT accompagne les collectivités territoriales et leurs agents dans leur mission de service public. Il conçoit et dispense la formation de tous les agents de la fonction publique territoriale, organise les concours et les examens professionnels de catégorie A+ et assure l'observation et l'anticipation de l'évolution des métiers territoriaux.

<http://www.cnfpt.fr/>



DFI : Délégation aux fonctionnaires internationaux

La délégation aux fonctionnaires internationaux est un service du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Elle soutient et promeut la présence des Français dans les organisations internationales

<https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/emplois-stages-concours/travailler-dans-les-organisations-internationales/actualites-et-postes-vacants/alertes-de-la-dfi/>



Expertise France

Expertise France est l'agence publique de conception et de mise en œuvre de projets internationaux de coopération technique. Expertise France est le « nom de marque » de l'agence française d'expertise technique internationale (AFETI), établissement public à caractère industriel et commercial œuvrant sous la double tutelle des ministères chargés des Affaires étrangères et de l'Économie, dans le cadre de la politique extérieure de développement, de solidarité et d'influence de la France.

<https://www.expertisefrance.fr/>



Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG)

La FNCDG fédère nationalement l'ensemble des Centres de gestion (CDG) du territoire français. Chaque département possède son propre Centre de gestion sauf en région parisienne où les départements sont regroupés sous l'égide de deux CIG (Centre Interdépartemental de Gestion).

La fédération est l'outil de référence en matière de ressources humaines et de recrutement territorial, pour les agents de fonction publique territoriale, les collectivités territoriales ainsi que les Centres de gestion. L'accès à la Fédération nationale des centres de gestion est public et par conséquent peut être consulté par les contractuels. C'est-à-dire les candidats non titulaires cherchant un poste dans une collectivité territoriale.

<http://fncdg.com/>



France Volontaires

France Volontaires est une association qui envoie des volontaires dans d'autres pays afin de participer à la coopération au développement. Elle apporte son appui à l'information et à l'orientation des personnes souhaitant s'engager. Experte en volontariat, elle contribue à la mobilisation des pouvoirs publics, collectivités territoriales et associations ; la plateforme assure en cela une mission de prospective et un rôle d'observatoire.

<https://www.france-volontaires.org/>



Ministère de l'action et des comptes publics

Portail de la fonction publique

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/>



Ministère de l'Europe et des affaires étrangères

<https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/>



Recrutement & Emploi public

Ce site propose des offres d'emplois publiées par les employeurs des fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière.

www.place-emploi-public.gouv.fr



Service-public.fr

Service-public.fr est le site web officiel de l'administration française. Il constitue le pôle multicanal de renseignements administratifs géré, dans les services du Premier ministre, par la Direction de l'information légale et administrative. Guichet à distance d'information administrative et d'accès aux démarches en ligne, service-public.fr propose à l'utilisateur un accès aux informations qui lui sont utiles pour connaître ses droits et réaliser ses démarches : fiches pratiques, questions-réponses, textes de référence, définitions, démarche en ligne ou formulaire, coordonnées et heures d'ouverture du service administratif localement compétent pour renseigner ou pour traiter une démarche administrative.

www.service-public.fr



Volontaires des Nations Unies

Actif dans près de 130 pays et présent sur le terrain dans plus de 80 pays, le programme VNU est représenté partout dans le monde. Le programme VNU est administré par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), et il rend compte de ses travaux au Conseil exécutif du PNUD. Le programme des Volontaires des Nations Unies (VNU) contribue à soutenir la paix et le développement à travers le monde par le biais du volontariat. Le programme VNU travaille en collaboration avec des partenaires pour intégrer des Volontaires des Nations Unies qualifiés, fortement motivés et bien encadrés dans les programmes de développement et afin de promouvoir la valeur et la reconnaissance mondiale du volontariat.

<https://www.unv.org/fr>

Lieux d'expatriation des agents territoriaux rencontrés

Ville d'exercice d'installation
 1 expérience
 2 expériences
 ≥ 3 expériences

Réalisée par Leïna Khelladi
Juin 2021

**Une collaboration CNFPT-INSET de Nancy
et Agence du Monde Commun**



VOL. II



EXPATRIATION ET VALORISATION DE L'EXPERTISE TERRITORIALE À L'INTERNATIONAL

REPÈRES, CONSEILS ET RÉCITS D'EXPÉRIENCES



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

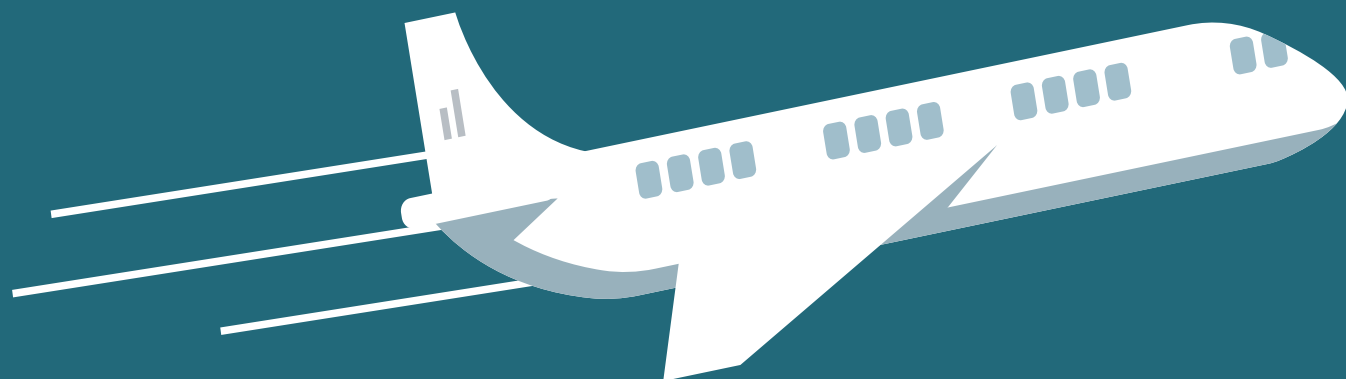
SOMMAIRE

PARTIE 1 : PARTIR EN EXPATRIATION : RÉCITS D’EXPÉRIENCES VOL.II..... 5

LISTE DES PORTRAITS

CAROLINE BOUVARD	7
FANNY GAZAGNE	11
RAFFAELLA VIMONT-VICARY	15
ALAIN BERGÉ	19
FRANÇOISE COUESPEL	25
ÉRIC DELAPLACE	29
ÉRIC DUREL	33
LAETICIA QUILICHINI	37
ISABELLE CAUSSANEL	41

PARTIE 2 : RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES 45



PARTIE 1

PARTIR EN EXPATRIATION : RÉCITS D'EXPÉRIENCES VOL. II

PRÉSENTATION

Portraits recueillis entre janvier et mai 2021.

 Yannick LECHEVALLIER, Agence du monde commun
et Emmanuel THOUARY, CNFPT-INSET de Nancy



PORTRAIT #1

CAROLINE BOUVARD

 CAROLINE BOUVARD

Caroline BOUVARD a 42 ans. Elle est actuellement directrice générale adjointe Développement et attractivité au sein de la collectivité Grenoble-Alpes Métropole. Elle est fonctionnaire territoriale depuis 2008.



LE PARCOURS

Caroline BOUVARD a exercé durant plusieurs années dans le privé avant d'intégrer la fonction publique territoriale. Elle a alors exercé dans plusieurs pays : après des études à l'IEP de Grenoble et un master en projets culturels obtenu en 2002, elle part dans différentes entreprises d'abord aux Etats-Unis, à Philadelphie, pour un peu plus de 2 ans, puis en Espagne, à Barcelone pour 15 mois.

Elle rentre en France et passe le concours d'attachée territoriale en 2007. Mais un décalage dans les dates du concours lui laisse l'opportunité de partir pour 6 mois, en mission humanitaire au Soudan pour Médecins du Monde (MdM) (« j'étais prête pour le concours à la première date annoncée donc j'avais 6 mois devant moi »).

Après la réussite de son concours, elle entre à la mairie de Pont-de-Claix comme chef de secteur culture et vie associative (dans le cadre d'un remplacement congé parental). A l'issue de cette mission, elle prend le poste de chargée de mission politique de la ville et grands projets auprès du DGS.

Après 4 ans au sein de la commune de Pont-de-Claix, Caroline BOUVARD prend alors une première disponibilité pour partir en mission avec l'ONG Solidarités International, comme directrice Pays, d'abord en Centrafrique puis au Sud Soudan. Elle trouve notamment cette opportunité grâce aux contacts conservés auprès d'anciens de MdM. Elle restera en poste 18 mois jusqu'en décembre 2013.

À son retour, elle intègre l'INET et devient administratrice territoriale après une formation de 18 mois et plusieurs stages à la Région Alsace, Brest Métropole, Grenoble Alpes Métropole et Grand Lyon. Elle revient à Pont-de-Claix 3 mois avant de trouver un poste à Brest Métropole comme directrice adjointe du développement économique et international. Après 2 ans à Brest mais 4 années sans expatriation, elle reprend son passeport et décolle pour le Liban et Beyrouth. Elle part alors de nouveau pour l'ONG Solidarités International en tant que directrice Pays-Liban. Elle restera en expatriation 20 mois.

À son retour Caroline BOUVARD intègre la Métropole de Grenoble au poste de Directrice Générale Adjointe Développement et Attractivité, en novembre 2019.

En septembre 2020, elle est élue au Conseil d'administration de l'ONG Solidarités International.



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Professionnellement, l'expérience en ONG est une expérience forte pour Caroline BOUVARD. En effet, pour elle, le manque de moyens financiers qu'elle rencontre sur le terrain est la meilleure source d'innovation.

De ses expériences en ONG elle retient notamment :

- la frugalité budgétaire : « *en mission, il n'y a pas de Décision Budgétaire Modificative, vous devez vous débrouillez avec toujours moins* ». Un apprentissage dont elle se rappelle lorsqu'il faut serrer les budgets en collectivité;
- la gestion de projet et les différentes modalités de suivi des coûts de structures : une culture qu'elle n'a pas retrouvé en collectivité ;
- le travail à distance qui est la norme en ONG, notamment entre le bureau Pays sur le terrain et le siège ou les bailleurs de fonds.



LES ENJEUX PERSONNELS

Caroline BOUVARD n'est pas mariée et est sans enfant. Cela est donc plus simple pour pouvoir postuler sur des terrains un peu difficiles (ou il y a donc moins de candidats).

Elle apprécie le statut de la fonction publique territoriale car il permet des mobilités régulières. Pour elle, une mobilité internationale ou entre collectivités lui apparaît nécessaire après 4 à 5 années dans un poste. « *Au bout de trois ou quatre années, la routine s'installe et il est temps de commencer à regarder plus loin* ».

Pour partir, Caroline BOUVARD opte à chaque fois pour une disponibilité (« *le détachement n'est pas assez flexible pour gérer la réactivité nécessaire pour les postes en mission humanitaire* »). Et désormais, comme elle est bien connue de l'ONG Solidarités International, elle lui suffit de prévenir 3 à 6 mois à l'avance sa collectivité de son désir de partir. Parallèlement, elle prévient son ONG qui a ainsi en tête sa disponibilité dans un calendrier précis.

Caroline BOUVARD est consciente que le fait de partir met sa carrière entre parenthèses. Toutefois, depuis la réforme de 2018, cela a moins d'impact car il n'y a pas de perte d'avancement dans la carrière¹. Ensuite cela dépend de la négociation avec la collectivité qui vous recrute.

Et le fait de partir avec une grosse ONG professionnelle lui permet de ne pas s'inquiéter sur le plan administratif : « *c'est Solidarités qui gère le cadre social avec inscription à la CFE, mutuelle, impôts, etc.* »

¹ Principe général de la réforme de la disponibilité du 5 septembre 2018. En principe, lorsqu'un agent est placé hors de son administration d'origine en position de disponibilité, il cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement (articles 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986). Une dérogation à cette règle générale a été introduite par les articles 108 et 110 de la loi du 5 septembre 2018 pour les agents qui exercent une activité professionnelle. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/disponibilite/reforme-disponibilite-en-7-points.pdf



ET APRÈS ? LE RETOUR

Caroline BOUVARD n'a jamais eu réellement de souci au retour, avec sa collectivité d'origine car elle annonce dès le départ qu'elle ne souhaite pas revenir a priori et qu'elle cherchera ailleurs : « *c'est le deal pour avoir un départ bienveillant* ».

Bien évidemment du fait du statut de fonctionnaire territoriale, la collectivité d'origine est obligée de vous reprendre et « *l'employeur vous trouvera toujours quelque chose à faire* » mais mieux vaut lui dire d'emblée que votre intention est de changer de collectivité. Caroline BOUVARD est ainsi revenue 3 mois au sein de sa première collectivité Pont-de-Claix après sa formation à l'INET et avant de trouver un poste à Brest Métropole.

Toutefois, elle est consciente que cela risque d'être moins simple avec son statut d'administratrice désormais.

Concernant l'attitude des « recruteurs » vis-à-vis de son parcours, elle reconnaît que ce n'est pas un plus évident, au contraire « *mes interlocuteurs ne connaissent pas* » ce type d'expérience, que ce soient les élus ou les chasseurs de têtes dans le milieu des administrateurs. Elle a pu avoir des questions comme « *est-ce qu'ici vous n'allez pas vous ennuyer ?* ». Pour ses postes, notamment sur le développement économique, c'est surtout son expérience dans le secteur et précédemment dans le privé qui est prise en compte.



SON CONSEIL

Si en tant d'administratrice, elle trouve certaines similitudes entre les fonctions exercées sur le terrain des ONG et au sein des collectivités (gestion de l'argent public ou subvention, rôle d'interface et de management), l'expertise territoriale plus technique lui semble délicate à mobiliser dans le cadre des programmes ONG. Si on peut envisager que certaines expertises techniques de territoriaux soit intéressantes dans le cas de la post-urgence (développement des réseaux d'eaux, de voiries, gestion des déchets, etc.) les contraintes temporelles sont souvent délicates à dépasser (mobilisation très rapide – en quelques jours ou quelques semaines - nécessaire dans le fonctionnement ONG, ce qui est rarement possible en venant d'une collectivité, sauf à l'avoir planifié en amont en prenant une disponibilité pour construire son projet).

Dans certaines discussions, ses interlocuteurs lui disent qu'elle a de la chance de pouvoir partir ainsi sur ces terrains. Mais pour elle « *ce n'est pas de la chance, c'est un choix* ». Pour vouloir partir, il faut s'en donner les moyens, accepter parfois même une certaine précarité (poste en CDD) mais en sachant qu'on pourra retrouver d'autres missions ailleurs, en étant mobile.

Pour Caroline BOUVARD, l'expatriation est vraiment une opportunité à saisir. Elle est convaincue de l'intérêt dans le cadre de la formation professionnelle et humaine des agents. Mais cela n'est pas encore à l'ordre du jour dans les RH des collectivités. S'il y a une envie, il faut partir sans se poser de trop nombreuses questions : « *si on a des compétences, on les adapte à un autre terrain où elles sont transposables* ».

Elle conseille de bien préparer en amont son départ comme son retour car la marche est haute. Pour ceux qui ont déjà eu une expatriation et qui souhaitent repartir, elle conseille de ne pas viser trop de changements à la fois : une expatriation c'est un pays, un type de poste/fonction et une ONG ou un employeur : « *ne changer qu'une variable à la fois cela permet de réduire les difficultés pour rentrer dans ses nouvelles missions* ».



Fanny GAZAGNE a 40 ans. Elle est aujourd’hui déléguée aux droits des femmes et à l’égalité du Tarn pour le Secrétariat d’État en charge de l’égalité Femmes/Hommes et de la lutte contre les discriminations. Si « *la territoriale est un peu loin* », car en détachement depuis 10 ans, Fanny GAZAGNE est l’exemple d’une mobilité réussie d’une direction des relations internationales d’une ville (Nevers) au Ministère des affaires étrangères (MAE).

LE PARCOURS

Fanny GAZAGNE a fait ses études de master à l’IEP de Lyon. Cela lui a permis une première « expatriation », au Japon, pour sa dernière année d’étude. A son retour, elle s’inscrit à l’Université d’Auvergne, à Clermont-Ferrand pour un master « Carrières européennes, internationales et diplomatiques » qu’elle obtient en 2004.

À la sortie, elle travaille d’abord en ONG puis en 2006 elle obtient son concours d’attachée territoriale. Ce dernier lui permet d’être recrutée à Nevers comme responsable des relations internationales de la ville, où elle dirige une équipe de cinq agents.

Mais elle souhaite (re)partir à l’international.

Par son réseau, Fanny GAZAGNE est mise au courant d’un poste d’ETI en Namibie. Elle propose sa candidature (hors site « Transparence ») et est recrutée. Elle part alors sur un contrat de 2 ans pour appuyer la création de l’École Nationale d’Administration de Namibie. A 30 ans, elle est experte internationale auprès du bureau du Premier ministre de Namibie.

À la fin de son contrat de 2 ans (voir s « retour ») elle ne trouve pas de poste en collectivité. Elle trouve un court contrat à Oxfam (ONG). Elle tente alors, en s’appuyant sur la loi de 2009 sur la mobilité entre fonctions publiques, le concours du MAE. L’accueil est frais (« *le jury m’avait dit qu’en venant de la territoriale, je ne réussirai pas* »). Finalement est obtient le concours de principal A du premier coup et elle entre au MAE en 2012, à Paris (« *au Central* ») comme chargée de mission éducation, genre et développement et y reste trois années.

En 2015, cette fois par une candidature déposée sur le site Transparence de MEAE, Fanny GAZAGNE part à nouveau en expatriation pour un contrat d’attachée de coopération au Laos (son premier vœu). Elle y restera trois ans et six mois. Concrètement, son parcours et profil territorial a été un atout et lui a permis d’emporter le poste sur un candidat en interne.

Fanny GAZAGNE a deux passions : l’international et les questions liées au genre. Au retour en 2019, elle souhaite se recentrée sur ce second sujet. Elle sait qu’elle ne retrouvera pas le même dynamisme que ce qu’elle vient de vivre en expatriation si elle retourne en collectivité et elle candidate dans l’administration d’État : « *En tant que référente genre au MAE dans la domaine de l’égalité femmes/hommes j’ai pu trouver ma place en préfecture* ».



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Ses deux expériences d'expatriation ont été riches en apprentissage pour Fanny GAZAGNE. Du fait des hautes responsabilités sur ses missions, elle développe d'importantes compétences en ingénierie de formation, en pilotage de projets et surtout en management (« *c'est ce que j'ai pu vendre au MAE à mon retour de ma première expatriation* ». Puis « *au Laos, je suivais dix domaines différents - en tant que détachée de la FPT, ma diversité de culture professionnelle était un atout* »).

En Namibie, en tant qu'ETI, elle passe une journée par semaine en ambassade, avec le Protocole de l'ambassade, etc... « *C'est un choc* ». Une chose à retenir : « *Ne pas s'asseoir à la place de l'Ambassadeur* » !

Puis elle est placée auprès des services du Premier ministre. C'est la période juste après la fin de l'Apartheid chez le voisin sud-africain et en tant que « *jeune Européenne de couleur blanche* », elle est « *l'étrange* » tout autant que « *l'étrangère* ». Mais elle rencontre des partenaires motivés, créatifs.

Au Laos, sous un régime totalitaire, l'ambiance change : les partenaires sont atones, peu moteurs. Mais elle y trouve aussi une société traditionnelle avec une posture positive : « *face à un problème, il y a toujours une solution, on fait jouer les relations* ».

Ces expériences où elle fait le lien entre le local et les moyens limités au plan national sont riches : « *on y apprend l'innovation et l'adaptation* ».

Entre ces deux postes, en administration centrale au MAE, en tant que fonctionnaire territoriale n'appartenant pas au corps du MAE, elle est « *un peu bizutée* », sans connaître les codes : « *personne ne vous explique ce qu'on attend de vous, vous rédigez des kms de notes* ».



LES ENJEUX PERSONNELS

Lors de sa première expatriation Fanny GAZAGNE part seule. Puis au Laos, elle part avec son compagnon. Ils choisissent la destination à deux (« *on ne voulait pas New-York* »). Ce projet est un projet commun (« *il faut une solution pour le conjoint pour s'établir durablement* ») et c'est essentiel. Si le projet est décidé à deux, alors c'est une belle expérience. « *Je suis revenu avec mon conjoint... et un bébé* » nous précise Fanny GAZAGNE.

Au plan matériel, « *quand on arrive, c'est la débrouille* ».

En Namibie, pour sa première expatriation, elle arrive dans une ambiance « postapartheid ». La situation sécuritaire est délicate : « *vous avez un Panik Button dans votre logement, des consignes strictes de l'Ambassade* ».

Au Laos, pour trouver un logement Fanny GAZAGNE se rapproche d'un groupe d'expatriés sur les réseaux sociaux. C'est surtout l'adaptation au fonctionnement administratif d'un pays communiste qui lui pèse. Mais le petit milieu des « expats » permet de trouver les bonnes portes à ouvrir et de s'équiper (« *j'ai racheté la voiture d'une expatriée qui partait* »).

Pour Fanny GAZAGNE, « il y a une instabilité durant le premier mois. Il faut la traverser simplement ».

C'est au plan sanitaire que cela peut se compliquer. Au Laos, l'assurance internationale (« *essentielle* ») interdit d'aller dans les hôpitaux locaux. En cas de problème, il faut aller se faire soigner en Thaïlande.

C'est d'ailleurs suite à un souci de santé que Fanny GAZAGNE met fin prématurément à son contrat et rentre en France.



ET APRÈS ? LE RETOUR

En 2010, quand Fanny GAZAGNE annonce à sa collectivité son recrutement comme ETI, l'accueil est très favorable. Le 1^{er} adjoint la félicite et lui assure qu'à la fin du contrat, si elle souhaite revenir à Nevers, elle sera la bienvenue (« *on compte sur vous* »). Mais hélas entre 2010 et 2012, la majorité a changée et le service des relations internationales à Nevers a été supprimé. Elle candidate dans différentes villes (Bordeaux notamment) mais aucune collectivité n'est intéressée par son parcours.

Le lien avec sa collectivité d'origine a été délicat tout au long de ces années.

Aucun entretien RH à son retour (« *j'étais sortie du monde de Nevers* »), uniquement des échanges par courriels jusqu'au moment où Fanny GAZAGNE se rend compte d'un souci dans son déroulement de carrière. L'examen passé en 2012 au MAE n'a pas été reconnu à Nevers (souci de connaissance en interne dans le service RH) et une subtilité avancée, à l'époque, entre « détachement sur contrat » et « détachement dans le corps » induit. Son déroulé de carrière est bloqué et Fanny GAZAGNE doit *aller au contentieux* pour faire reconnaître ses droits.

Au-delà de ces difficultés, Fanny GAZAGNE déclare avoir toujours rencontré des responsables de ressources humaines ouverts. Elle n'a jamais, dans les entretiens qu'elle a pu passer, eu de questions sur la « *versalité supposée de son parcours* ». La diversité des cultures et des environnements professionnels ont toujours constitué un atout. Par ailleurs, postulant dans l'administration d'État en 2019, elle constate qu'une expérience au MAE est très bien vue.



SON CONSEIL

Premier conseil « *il faut penser au retour le jour où l'on part* ». L'expérience au MAE est une superbe expérience humaine mais cela ne dure qu'un temps et le statut, malgré la continuité de la FPT, est d'une grande précarité.

Par ailleurs, du fait de la complexité des procédures, il y a un risque important d'erreurs administratives dans le suivi de carrière : même si la rémunération est excellente durant les 2 ou 4 années d'expatriations, l'impact sur l'évolution de carrière et sur la retraite doit relativisé fortement ce point.

Enfin, Fanny GAZAGNE questionne aujourd'hui l'évolution des conditions d'expatriation : « *j'ai vécu la chute et la fin des ETI : ce qui s'est passé a été violent et les traitements par l'AFD ou Expertise France, ce n'est plus les mêmes conditions* ». Fanny GAZAGNE a l'impression « *qu'on a cassé la machine* ».



Raffaella VIMONT-VICARY a 59 ans. Elle est aujourd’hui chargée de la recherche de financements publics et mécénat à la direction générale des services de la mairie d’Agde et exerce une mission complémentaire comme chef de projet coopération décentralisée eau et assainissement à la communauté d’agglomération Hérault Méditerranée en Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée, en charge notamment du projet « Eau et Assainissement » de coopération décentralisée avec la commune de Tata au Maroc et Ziguinchor au Sénégal. Elle est attachée territoriale depuis 2010.

LE PARCOURS

Raffaella VIMONT-VICARY aime à rappeler qu’elle est arrivée à Agde par la mer après un périple méditerranéen en bateau qui durant trois ans lui a permis de découvrir moult territoires. Elle intègre la mairie d’Agde. Elle n’a alors aucun diplôme et est embauchée en contrat aidé. Elle passera après plusieurs années le concours de la fonction publique territoriale et gravira au fil du temps des différents grades. Au cours de ce parcours, elle est affectée à des missions d’animation, auprès des jeunes, sur des programmes avec les citoyens, etc.

En 2007, le DGS recrute Raffaella VIMONT-VICARY dans son équipe comme chargée de mission. De part son parcours et son esprit ouvert, on lui confie alors, à partir de 2009, le suivi de la coopération décentralisée de la ville d’Agde. Une coopération avec le Maroc dans un premier temps, a été lancée à la suite d’une mission du Maire, invité alors par l’association «CARI » pour se rendre aux ateliers préparatoires des Assises de la coopération décentralisée maroco-française, à Agadir. Dès 2009, la coopération reçoit le Trophée d’or de l’Action internationale des collectivités locales du « prix Territoria¹» de par la place de l’enfant considéré comme axe pivot, des problématiques de raréfaction des ressources en eau. Un vaste projet concernant l’eau et l’assainissement est engagé. Ce programme très important pour les populations locales et très opérationnel est accompagné, au Maroc, par l’Agence de promotion et de développement social et économiques des provinces du Sud.

Après quelques années, l’Agence propose un poste à Raffaella VIMONT-VICARY. Elle peut être au cœur des projets de coopération décentralisée. Son souhait de découvrir de nouveaux horizons la pousse à accepter cette proposition et le maire d’Agde la soutient dans cette évolution. En janvier 2013, elle part en détachement auprès de l’Agence de développement des provinces du Sud pour s’occuper du développement de coopérations décentralisées des villes marocaines, tout en conservant le suivi de la coopération de la ville d’Agde avec la commune de Tata². Elle s’expatriera durant trois ans.

En 2016, elle réintègre la mairie d’Agde et retrouve son poste de chargée de mission au sein de la direction générale des services. En 2017, elle est en poste partagé au sein de la communauté d’agglomération Hérault Méditerranée pour pouvoir suivre plus simplement le programme de coopération sur l’eau et l’assainissement.

¹ http://cites-unies-france.org/coopdec_tata_oct2018/

² https://www.pseau.org/outils/lettre/article.php?lett_article_lettre_id=1158



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Au Maroc, Raffaella VIMONT-VICARY est embauchée sous statut de consultante pour un contrat de 2 ans renouvelable, auprès de l'Agence de développement des provinces du Sud. Elle est basée à Rabat mais son poste lui impose de nombreux déplacements. Même si elle ne parle ni arabe ni aucun dialecte, elle a une mission au plus près des acteurs locaux qui l'amène à réaliser de très nombreuses missions dans les communes des provinces du Sud. Elle réalise ainsi régulièrement des missions en avion.

Sur place, au sein de l'Agence, elle est recrutée comme consultante spécialisée. C'est son employeur qui s'occupe alors de justifier de son recrutement pour ne pas être contraint par les règles de « préférence nationale ». Elle obtient donc sans encombre sa carte de résidente.

Pour son installation, elle est arrivée un mois avant le début de sa mission. Elle est alors hébergée à Rabat chez le directeur des affaires financières de l'Agence avec qui elle collabore depuis plusieurs années. S'appuyant sur différents réseaux, elle trouve un logement fonctionnel en 15 jours. Elle rachète à des expatriés français quelques meubles pour équiper son logement.

En arrivant, après deux à trois semaines, elle se renseigne sur les procédures de paiements des indemnités. Elle découvre alors qu'au sein de l'administration publique marocaine, les retards dans le paiement des salaires est habituel (parfois 6 mois de retard). Ne souhaitant pas subir cela, elle s'appuie sur le lien avec le Maire d'Agde pour faire comprendre ses contraintes auprès du DAF de l'Agence de développement ce qui lui permettra de toucher son salaire dans les délais impartis.

Si au plan personnel, elle profite de Rabat pour découvrir la culture marocaine et mieux connaître sa population, elle reconnaît qu'au plan professionnel, les relations ne sont pas simples. Être une femme, vivant seule, très autonome, est mal acceptée. Étant parfois plus compétentes que certains collègues masculins, elle subit de nombreux blocages (non communication de certaines informations, etc.) auxquels elle ne s'attendait pas. Le rythme de travail avec les collègues n'est pas le même et le manque de méthodologie ralentit fortement les projets.

Mais surtout, Raffaella VIMONT-VICARY doit faire face aux « *vestiges du colonialisme* » encore très présents dans l'inconscient collectif tant pour elle que pour ses interlocuteurs. Ainsi, elle se rend compte très vite, alors qu'elle est née après la décolonisation du Maroc, qu'elle peut parfois avoir un « *discours quelque peu moralisateur* ». Elle va effectuer un travail important pour faire preuve de plus d'humilité dans ses interactions avec ses collègues. C'est aujourd'hui encore un apprentissage que Raffaella VIMONT-VICARY déclare important pour son activité professionnelle.

Elle raconte volontiers une anecdote qui illustre parfaitement la difficulté qu'elle rencontre professionnellement. Un de ces collègues marocains s'étant lui-même expatrié au Québec durant 5 ans lui révèle un jour pour l'éclairer sur son pays : « *Si en France tu dis : j'ai raté mon train, au Maroc, nous disons : le train est parti sans moi* ». Cette phrase résonne encore comme une évidence pour elle quant aux approches si différentes de la vie entre les deux rives de la Méditerranée.



LES ENJEUX PERSONNELS

Raffaella VIMONT-VICARY est « *partie dans des conditions favorables* » car elle collaborait avec les partenaires marocains depuis plusieurs années et le maire d'Agde était engagé dans cette coopération. Mais elle s'est aussi fortement impliquée dans la préparation : elle a notamment négocié son salaire directement avec l'Agence.

Pour toute les questions administratives personnelles, elle prend les devants : elle échange par courriel avec son service des impôts pour ne pas avoir de soucis du fait de son expatriation. Au Maroc, la question ne se pose pas car les prélèvements sont réalisés à la source ce qui limite alors les démarches.

La seule petite difficulté a sans doute était la question des cotisations « retraite ». Normalement, dans le cadre d'un détachement, c'est à la structure d'accueil de prendre en charge. N'ayant pas anticipé ce point, l'Agence des provinces du Sud a reçu un jour un titre de paiement de la part de la mairie d'Agde, généré automatiquement... ce

qui a provoqué quelques remous. Il a fallu solliciter le maire d'Agde pour sortir de cette situation (la mairie d'Agde a pris en charge les cotisations). C'est un point qu'il est nécessaire de bien formuler dans le cadre des accords de détachement.

Enfin, au plan des assurances et de la santé, d'une part, Raffaella VIMONT-VICARY n'a pas eu de soucis médicaux au cours de son expatriation. Par ailleurs, étant intégrée à une Agence de développement, elle était assimilée comme fonctionnaire marocaine : avec une assurance de 400 € / mois, l'ensemble des frais étaient couverts. Seul point négatif de son expatriation : à l'époque, dans la FPT l'avancement d'échelon se traduisait par une durée minimum ou maximum évaluée en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle. En cas de détachement c'était la valeur maximum qui s'appliquait alors (exemple 3 ans au lieu de 2 ans). Au retour de ses 3 années d'expatriation, elle se rend compte qu'elle avait ainsi perdu 1 échelon. Ce qui n'était pas anodin sur le montant de son traitement.

Au plan personnel, elle vit deux ans à Rabat, et profite de la vie culturelle et sociale de la capitale. Sa dernière année, elle doit déménager à Guelmin, dans le sud du Maroc. L'ambiance n'est plus la même : petite ville, isolée, etc. Elle doit louer une voiture pour pouvoir sortir. C'est un changement assez radical.



ET APRÈS ? LE RETOUR

Raffaella VIMONT-VICARY était partie pour quatre années a priori. Toutefois, en 2015, après deux ans, une vaste réforme de la « régionalisation avancée » est mise au Maroc dans la continuité des « Printemps arabes ». Après un an de son second contrat, de nombreux changements interviennent au sein de l'Agence de Développement. Le Directeur avec qui elle avait construit sa mission est remplacé et elle est mise un peu « sur la touche ». C'est pourquoi elle anticipe un retour dans sa collectivité en 2016 et fait sa demande auprès du maire d'Agde qui l'accepte. Elle est réintégrée sans difficulté sa commune d'attache au sein de la direction générale.

Cette expatriation a permis de construire un autre regard en interne à sa collectivité sur les relations qu'elle entretenait professionnellement avec le Maroc.

Avant, quand elle partait en mission pour sa collectivité, les collègues considéraient cela un peu comme des vacances. Avec cette expatriation, elle a pu garder des contacts d'abord avec ses proches collègues avec qui elle échangeait régulièrement des courriels et qui découvraient ainsi la réalité de son activité.

Par ailleurs, dans le cadre de sa mission, suivant la coopération de la ville d'Agde et de l'agglomération, elle avait des échanges très réguliers avec le directeur de cabinet et le DGS ce qui a permis un retour assez simple.

Elle a aussi pu présenter le projet de coopération menée avec une ville marocaine lors de « cafés-managers », ces moments d'animation au sein de sa collectivité, à destination des cadres. Elle y a rencontré un réel intérêt. Mais cette curiosité est délicate à entretenir.



SON CONSEIL

Raffaella VIMONT-VICARY conseille dans un premier temps de bien préparer l'administratif, en France, pour une prise en compte de votre expatriation (fiscalité, santé, retraite, ...).

Ensuite, arrivé sur place, il faut être très vigilant dans ses relations et ne pas être trop angélique : « *du fait de votre statut d'occidental, les gens sont gentils mais attendent tous quelque chose en retour (une aide, un appui) pour venir en France, etc.)* ».

Par ailleurs, il nous faut être très vigilant dans les interactions, vis-à-vis des cultures ou de la religion. Il ne faut pas tomber dans des travers qui peuvent renvoyer à l'Histoire et donc être très respectueux de la culture de l'autre. D'autant que la relation que l'on peut rencontrer sera très ambivalente : d'une part le savoir-faire français est source d'admiration, d'intérêt fort ; d'autre part, « *l'histoire coloniale et une absence de « savoir-être [nous] sont souvent reprochées* ».

Connaître la culture politique locale et les liens avec la France lui semble nécessaire. Pour cela elle nous conseille la lecture du livre « *Les trois rois* » d'Ignace Dalle.

Au-delà de ces précisions, l'expérience est vraiment intéressante. À la question « *Repartiriez-vous ?* », Raffaella VIMONT-VICARY répond que « *C'est possible, si l'opportunité se présente* ».



PORTRAIT #4

ALAIN BERGÉ

 ALAIN BERGÉ

Alain BERGÉ a 57 ans. Il est aujourd’hui administrateur d’une réserve naturelle régionale en Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée. Il est attaché principal depuis 1995.

LE PARCOURS

« Plus de 20 ans d’expériences en gestion de projets de développement durable et responsable des territoires, en collectivités locales, au service de l’État, en France, en Afrique du Nord et en Afrique de l’Ouest », c’est ainsi que Alain BERGÉ résume son parcours sur son profil LinkedIn.

Alain BERGÉ est diplômé de l’université de Toulouse Jean Jaurès (DESS « Aménagement du territoire et développement local »). Certifié en histoire et géographie depuis 1990, il décide en 1995 d’abandonner le Ministère de l’éducation nationale et rejoint la fonction publique territoriale en qualité d’attaché principal au sein de l’administration du Département de la Haute-Garonne. Il complète sa formation tout au long de sa vie : avec le CNFPT sur les fonctions d’encadrement et de management d’équipe, avec le Ministère des affaires étrangères sur la gestion du cycle de projet, avec l’UNESCO sur la gestion des sites du patrimoine mondial, etc. Plus récemment, en 2014, il suit dans le cadre d’un congé de formation continue un master délivré par Sciences Po Lyon sur le pilotage, le suivi et l’évaluation des politiques publiques.

Alain BERGÉ a toujours aimé les voyages, et aller à la rencontre de l’autre, différent et semblable. Encore étudiant, il valorise d’ailleurs ses études d’histoire et de géographie avec des activités de guide de randonnées culturelles en Jordanie, en Turquie ou en Europe centrale.

Après ses études il collabore au sein d’une agence d’urbanisme, puis crée une petite société de conseil dans le domaine du développement territorial et de l’environnement pour les services de l’Etat et les collectivités locales.

Son parcours dans la fonction publique territoriale se fait essentiellement en Occitanie. Il débute au Département de la Haute-Garonne en qualité de chargé des études d’aménagement du territoire et de développement local. Il intervient à cette occasion sur un territoire interdépartemental ; ce qui le conduit quelques années plus tard à être détaché auprès d’une importante association de communes pour travailler à l’émergence d’un « pays » (époque des lois dites « Pasqua / Voynet »).

En 2001, au cours d’une formation, il rencontre une personne qui lui indique le service auquel s’adresser au Ministère des affaires étrangères (MAE) pour se porter volontaire dans le cadre de missions d’assistance technique. Il sollicite un rendez-vous à Paris. Son expérience « aménagement et développement des territoires » intéresse. Son profil d’agent territorial également. C’est en effet l’époque où de nombreux pays d’Afrique de l’Ouest commencent à décentraliser leurs politiques publiques : création de collectivités locales, lois de transfert de compétences, formation des élus locaux, etc. Une mission lui est proposée.

La discussion avec la direction des ressources humaines de Haute-Garonne est rapide, ouverte à ses choix, protectrice du statut. Il part alors (en détachement) au Sénégal pour quatre années. Il est positionné auprès de la Maison des élus locaux à Dakar en tant qu’assistant technique du projet PADDEL (Projet d’Appui à la Décentralisation et au Développement Local) : il appuie dans ce cadre les associations nationales des élus locaux dans leurs différentes activités et une trentaine de communes sénégalaises dans l’élaboration de leur programme de développement local, l’organisation de leurs services techniques et administratifs, l’exercice des compétences transférées par les nouvelles lois de décentralisation.

Au terme de son contrat à Dakar et de la fin du projet, il souhaite prolonger son parcours au sein du MAE et se porte de nouveau candidat sur un poste d'appui au développement régional en Tunisie, reposant sur la valorisation du patrimoine historique et archéologique. Il y reste deux années, rattaché à l'Institut du patrimoine à Tunis, ancrage institutionnel du projet de coopération intitulé « Dougga et sa région ».

À l'époque, les contrats avec le MAE ne peuvent excéder 6 ans. Il doit alors rentrer en France en 2007. Après un poste de quelques mois au Conseil régional de Languedoc-Roussillon, Alain BERGÉ travaille alors sept ans en France en qualité de directeur adjoint d'un parc naturel régional. A partir de 2014, un changement de direction l'encourage de nouveau à consulter les offres d'emplois proposées par le MAE sur le site « Transparence¹ ». Son attention est attirée par une mission dans la plus grande aire protégée du littoral de l'Afrique de l'ouest. Il candidate au printemps 2015 et part en septembre 2015 pour une mission de trois ans en tant que conseiller technique du directeur du Parc national du Banc d'Arguin en Mauritanie.

Il rentre en France en 2018 avec la fin du statut des ETI (Expert Technique International) gérés directement par le MAE. Il revient alors auprès de sa collectivité locale d'origine (Syndicat mixte de Parc naturel régional) où on lui propose un poste vacant (gestion d'une réserve naturelle).

¹ https://pastel.diplomatie.gouv.fr/transparenceext/transparence_emplois_reseau_etranger.php



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Pour sa première mission, au Sénégal, Alain BERGÉ est sous une double hiérarchie : les associations d'élus locaux du Sénégal, et le SCAC avec qui il a un contact hebdomadaire. Considérant son statut de « territorial », l'Ambassade de France lui confie le suivi des actions de coopération décentralisée des collectivités locales françaises qui interviennent dans ce pays : instruction des demandes de subventions, accueil des délégations d'élus locaux, suivi de travaux, évaluation de partenariats, etc. Il est à l'origine de l'un des premiers atlas « Pays » de la coopération décentralisée². Il garde de bons souvenirs de ses relations professionnelles avec les partenaires et bénéficiaires de son projet, malgré les nombreuses difficultés à surmonter. Le Projet d'Appui à la Décentralisation et au Développement Local regroupait par ailleurs, non seulement 4 assistants techniques français, mais également 10 assistants techniques sénégalais. Alain BERGÉ a encadré 3 d'entre eux dans une ambiance qu'il qualifie de stimulante et féconde. Il entretient d'ailleurs encore plusieurs années après d'amicales relations avec certains d'entre eux.

Lors de sa seconde mission, qui dura 2 ans en Tunisie (2005 à 2007), Alain BERGÉ est confronté à une administration centralisée et à un Etat fort. Les services centraux de l'Etat sont paralysés face à l'influence des gouverneurs en région. La mise en place de programmes de développement avec les acteurs locaux ou les perspectives de coopération décentralisée sont plus délicates à promouvoir. Au sein de l'établissement où il est basé, les relations entre collègues sont plus difficiles que celles tissées au Sénégal et restent empreintes de distance, voire d'une certaine défiance. Il ressent ici plus qu'au Sénégal, le poids de l'Histoire, en particulier de l'histoire coloniale. Il est en contact régulier avec le SCAC pour l'organisation des dépenses du projet dont il a la responsabilité, et rendre compte des résultats obtenus et difficultés rencontrées.

Lors de sa troisième mission, en Mauritanie, de 2015 à 2018, Alain BERGÉ est ce qu'on appelle un assistant technique « nu », c'est-à-dire sans enveloppe budgétaire dédiée à sa mission. Malgré la forte inertie qui pèse sur cet établissement existant depuis plus de 40 ans, il y trouve une ambiance professionnelle riche d'échanges et de controverses, et y noue des amitiés encore vivaces. Il est en contact régulier avec le SCAC pour là aussi rendre compte des résultats obtenus et difficultés rencontrées.

² http://www.bfc-international.org/IMG/pdf/Partenariats_de_cooperation_decentralisee_franco-senegalais_1994-2008.pdf



LES ENJEUX PERSONNELS

Sur le plan personnel, Alain BERGÉ est parti seul en expatriation durant ses deux premières missions (Sénégal et Tunisie), puis en couple avec enfant en Mauritanie.

Au Sénégal, tout d'abord, Alain BERGÉ arrive dans une administration française relativement importante, habituée à recevoir des expatriés : une « case de passage » lui permet d'atterrir en douceur et lui laisse deux ou trois semaines pour s'installer tranquillement (logement, véhicule, services de la vie quotidienne, etc.). Chose assez rare, il est accueilli par le collègue qu'il doit remplacer et qui le forme à sa nouvelle mission.

Contraste en Tunisie où l'administration française ne lui apporte de ce point de vue aucun soutien particulier. Hormis l'accompagnement pour l'installation professionnelle auprès des autorités locales, il doit se débrouiller seul. Il loge chez des amis d'amis, le temps de trouver un logement, acheter une voiture, s'installer.

En Mauritanie, les conditions de vie relativement « *rugueuses* » supposent une grande solidarité. Il est aussi accueilli et logé dans une « case de passage » durant quelques semaines, s'inscrit sur les différents forums qui facilitent la vie (le « *Bon coin* » du coin) pour une installation de la famille qui demande un peu de temps au début, mais sans problème majeur. Dans tous les cas, « *au début, on campe* » nous rappelle Alain BERGÉ.

Pour ses 3 missions, il est positionné dans une administration locale (Maison des élus Locaux à Dakar, Institut national du patrimoine à Tunis, Parc national du Banc d'Arguin à Nouakchott). Le principal intérêt est de se retrouver dans un cercle professionnel (et parfois de convivialité) associant collègues nationaux et internationaux. Quand, c'est le cas, les relations avec le SCAC sont soit « administratives » (gestion de projet, régime d'autorisations, etc.), soit « stratégiques » (cadre de coopération, positions diplomatiques).

Il n'a jamais rencontré de problèmes particuliers de sécurité. Même en Mauritanie, où la carte du voyageur est rouge ou orange (déplacements très fortement ou fortement déconseillé) et où les déplacements hors de la capitale sont soumis à autorisation de l'administration française : « *On connaît les enjeux de sécurité, et on dispose souvent d'informations pertinentes sur la situation réelle et les risques objectifs* ». D'ailleurs, pour ses différentes missions, Alain BERGÉ n'a bénéficié d'aucune formation de préparation au départ.

Au plan familial, son épouse l'a suivi dans ses choix avec un enfant en bas âge. L'expatriation en Mauritanie a été une belle expérience familiale. La scolarité de leur fils n'a posé aucun problème particulier. Mais, Alain BERGÉ reconnaît que dans les 15 jours précédant le départ, il se questionnait encore sur le bien-fondé de ce choix. Mais « *à un moment, il faut larguer les amarres. On part pour se faire bousculer et c'est énergisant. Même si on est dans une certaine précarité, éloignés des siens, aller au devant de l'inconnu est très stimulant* ».

L'expatriation renvoie souvent une image de soleil et de voyage. C'est vrai qu'en Afrique, il peut faire plus chaud qu'en France, mais Alain BERGÉ rappelle comme de nombreux autres expatriés, que les missions sont lourdes : « *on rentre rarement bronzé. Il faut se consacrer pleinement à la mission et on travaille beaucoup* ». Par ailleurs, le travail peut paraître parfois ingrat, car l'énergie dépensée n'est que rarement récompensée immédiatement. Parfois, « *on plante des graines qui germeront en notre absence, après notre départ* ».

Pour Alain BERGÉ, ces différentes expériences internationales ont été très formatrices à de multiples niveaux : management d'équipes multiculturelles, techniques d'animation et de pilotage de projet, « écosystème » des acteurs de la solidarité internationales, mécanismes de l'aide au développement, etc. Mais également en terme de posture, de capacité d'écoute et d'adaptation, de capacité à relativiser les situations problématiques, ou à inventer des modes opératoires différents de ceux que l'on connaît déjà. Et puis l'expatriation permet de découvrir un pays et ses habitants, en immersion.



ET APRÈS ? LE RETOUR

En 2007, après 6 années passées à l'étranger, il réintègre la fonction publique territoriale. Mais il n'est pas vraiment attendu au Département de Haute-Garonne auquel il est « attaché ». Il postule par défaut sur un poste à la Région Languedoc-Roussillon où il est recruté durant quelques mois en qualité de chargé de mission. Le contraste est saisissant entre ses 6 années de gestion de projet de coopération et l'administration régionale. Au bout de 6 mois de recherche, il est recruté sur un poste de Directeur adjoint dans un Parc naturel régional, où il trouve durant 7 ans matière à faire valoir son expérience « métisse ». Avec par exemple le suivi d'un partenariat de coopération décentralisée entre son territoire et des communes des lagunes côtières du Bénin (un Directeur ayant lui-même l'expérience de l'expatriation aide sans doute dans cette « ouverture »).

En 2018, suite à sa troisième mission, il ne peut retrouver son poste laissé en 2015. En effet, un nouveau directeur adjoint a été recruté. Alain BERGÉ souligne qu'il très différent de chercher à réintégrer sa collectivité d'origine, selon qu'elle regroupe quelques dizaines, quelques centaines, voire milliers d'agents. Dans une petite structure, il est rarement possible de retrouver son poste ou un poste similaire. Toutefois, ne souhaitant pas changer de région (ancrage familial), il accepte un poste d'administrateur de Réserve naturelle régionale. Car, il faut bien convenir, que malgré les incertitudes liées à ce type de parcours professionnel, les agents de la FPT qui sont tentés par une expérience professionnelle à l'international sont quand même protégés par le statut qui prévoit différentes modalités de réintégration.

Mais on reste à part : pour ce qui le concerne, rares sont les personnes qui, à son retour dans sa collectivité, se sont intéressés aux expériences et compétences acquises lors de son expatriation : peu de questions, pas de mise en partage, ni de mise en perspectives. Au départ, on suscite la curiosité, et on se projette dans l'inconnu. Au retour, soit on arrive à rebondir dans un nouvel environnement professionnel valorisant, soit on est contraint de revenir sur ses pas, voire à la case « Départ » avec un risque d'aigreur pour soi-même et d'indifférence de la part des autres. La préparation au retour est ainsi au moins aussi importante que la préparation au départ.



SON CONSEIL

Alain BERGÉ encourage, celles et ceux qui dans la FPT, souhaitent connaître une expérience internationale au moins une fois dans leur vie professionnelle à le faire sans retenue. Même si le monde de l'assistance technique et les conditions d'exercice pour les agents de la fonction publique ont évolué ces dernières années. Ainsi, la gestion par l'Agence « Expertise France » de l'assistance technique qui était placée auparavant auprès du MAE est moins sécurisante sur le plan administratif pour les agents de la fonction publique. Dorénavant de nombreuses missions d'assistance technique sont portées par des opérateurs privés dans un marché très concurrentiel animé par les différents partenaires de l'aide publique au développement. Dans ce cas là, il faut accepter de mettre sa carrière de fonctionnaire entre parenthèse et de partir dans le privé. Au regard de son expérience, il pense qu'on peut, avec une expérience et un profil d'agent territorial, administratif ou technique, se positionner sur certaines de ces missions, mais il faut alors, développer une aptitude à la mobilité et accepter une certaine précarité car « *il y a toujours une grosse incertitude sur l'agenda des missions* ». Difficile en famille ! Car, si le projet d'expatriation concerne époux et enfants, il est alors nécessaire que le choix soit partagé par l'ensemble de la famille : au cours de ses séjours à l'étranger, Alain BERGÉ a connu de nombreux couples se séparant faute de partage d'un projet commun. Sur le plan personnel, il souligne l'importance de disposer d'un ancrage territorial, tant pour les périodes de congés en France que pour la gestion du retour familial et professionnel. Il se félicite sinon de la démarche entreprise par le CNFPT pour valoriser le parcours singulier de dizaines d'agents ayant enrichi leurs pratiques professionnelles par une expérience à l'international, et de l'intérêt que peuvent représenter ces agents dans leurs collectivités respectives. Une dynamique à encourager pour développer la culture de l'international dans nos collectivités locales.



Françoise COUESPEL a 52 ans. Elle réside aujourd’hui à Lomé au Togo. Après 17 années dans le privé et 15 ans dans la fonction publique territoriale, Françoise COUESPEL a entamée une troisième vie professionnelle au Togo. Elle a quitté le poste qu’elle occupait à la Métropole d’Aix-Marseille-Provence sans avoir réellement de perspectives pérennes au Togo mais avec le projet de participer aux actions de développement local grâce à son expérience d’ingénieure à la fois dans les secteurs privés et dans la fonction publique territoriale ; certaine aussi que c’était désormais là qu’elle poursuivrait sa vie professionnelle.

LE PARCOURS

Françoise COUESPEL est originaire d’Aix en Provence où elle a effectué ses études. Après un DUT en génie électrique-électronique, elle entame une carrière dans le secteur privé. Elle débute à France Télévision (France2) à Paris puis de retour à Marseille, dans diverses entreprises comme technicienne informatique, technicienne audiovisuelle et télécommunications. Son dernier poste dans le secteur privé la conduit à participer activement au groupe de travail pour la mise en œuvre d’Internet sur le réseau câblé de vidéocommunication à Marseille, une première technique en France, en même temps que Paris, projet mené en coordination avec France Télécom. Puis elle retourne sur les bancs universitaires après une validation des acquis de l’expérience (VAE) lui permettant de suivre directement les cours de 5ème année d’études universitaires. Inscrite à l’Université d’Aix Marseille, elle sort major de promo pour son DESS « Réseaux Télécom et Vidéocommunication ». Après deux années comme consultante freelance sur les « courants porteurs en ligne », elle réussit le concours externe d’ingénieure territoriale en 2005.

Elle entame alors la seconde étape de sa vie professionnelle : elle intègre d’abord la commune de la Seyne-sur-Mer comme responsable du service *éclairage public et signalisation tricolore*, où elle renforce son expérience en management d’équipes, de services et de projets. Après 3 années, elle change de collectivité et intègre la Métropole Aix-Marseille-Provence. Elle y restera 13 années d’abord en responsabilité au sein de services techniques, énergie et bâtiments publics, puis en achat public, terminant au poste de chef de mission en charge de la coopération avec les communes. Elle travaille alors notamment sur le sujet de la mutualisation des achats entre collectivités sur l’ensemble du territoire. Au cours de ces 15 années, elle est membre de l’AITF - association des ingénieurs territoriaux de France - et active au sein du bureau régional.

L’international - et le Togo plus particulièrement - Françoise COUESPEL le découvre en 2012 à l’occasion d’un voyage solidaire dans le cadre d’un engagement associatif pour une association humanitaire - Garlaban Togo (<https://www.assogarlabantogo.fr/>). C’est le coup de cœur.

En 2019, alors que ses enfants ont pris leur envol, et lors d’une mission sur place pour l’association, Françoise COUESPEL décide de partir définitivement au Togo. En 2020, elle postule sur le site Transparence du ministère des affaires étrangères, sans retour sur sa candidature. Son CV ne semble pas non plus intéresser Expertise France. Sans doute pas assez d’expériences à l’international.

Ses premiers plans sont retardés en 2020 par la pandémie COVID, son voyage programmé en mars 2020 est annulé pour cause de fermeture des frontières. Elle en profite toutefois pour peaufiner son projet et participer à la cellule de crise montée par la Métropole pendant le premier confinement, dans le cadre de l’approvisionnement des équipements de protection pour les agents, et de l’opération de création d’une unité de production industrielle

de masques de protection en tissu. En septembre elle complète sa cursus par le suivi d’une session de formation d’une semaine (Bioforce) sur la conception et le pilotage d’un projet humanitaire », financée dans le cadre d’un congé individuel de formation.

Ses nombreuses recherches et prises de contacts lui font comprendre que pour pouvoir intégrer des réseaux d’experts techniques et être recrutée, il lui faut de « l’expérience internationale ». Plutôt que d’attendre un hypothétique recrutement, elle choisit de rejoindre différentes ONG techniques pour mener en tant que bénévole, ses premières missions sur place. Elle propose ainsi ses services à ESF – Électriciens Sans Frontières – et rentre au conseil d’administration de l’ONG SEVES (Systèmes Économiquement Viables pour l’Eau au Sud). Elle enrichit de cette manière son CV.



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Avant de partir, Françoise COUESPEL est contactée par Électriciens Sans Frontières pour intégrer le groupe projet d’une mission au Togo. Ainsi, quand elle arrive à Lomé en décembre 2020, avec sa préparation au départ, elle mène ses premières missions pour Électriciens sans Frontières (ESF) ainsi que pour l’association Garlaban Togo. Ces missions l’amènent à se déplacer sur différents terrains (Missahomé, Zavé (Gléï), Adgengré, Hezoudé (Tchébébé), Mango notamment). Elle rencontre également sur place les responsables du bureau local de France Volontaires pour proposer ses services bénévoles si besoin.

Par ces activités bénévoles, Françoise COUESPEL a tissé un contact avec un directeur d’école d’ingénieurs, intéressé par la mise en place d’une filière « ingénieur territorial ». Elle pensait obtenir un contrat salarié de quelques mois sur ce sujet. À son arrivée fin 2020, elle découvre qu’il est nécessaire, pour effectuer cette mission, d’avoir un statut d’auto-entrepreneur au Togo. Elle se lance rapidement dans les démarches : en une semaine elle constitue son dossier pour créer son entreprise. Mais il lui faut 3 mois pour réunir la vingtaine d’attestations nécessaire au dossier pour obtenir sa carte de séjour lui permettant de travailler (elle n’avait qu’un visa de tourisme). Beaucoup d’énergie et de temps passé !



LES ENJEUX PERSONNELS

Au plan personnel, Françoise COUESPEL est partie avec peu de contraintes familiales. Ses enfants sont désormais autonomes. Au Togo elle a rencontré son futur conjoint quelques mois auparavant. En arrivant, elle est donc accueillie et n’a pas à chercher de logement. Toutefois son expérience lors d’un déménagement ainsi que celles d’autres expatriés rencontrés depuis, lui montre que cet aspect n’est pas une difficulté sur place : beaucoup d’appartements ou maisons sont libres à la location, avec des loyers à des niveaux corrects, et les démarcheurs locaux sont efficaces pour accompagner les recherches au plus près des besoins de chacun.

Le seul point délicat a été l’éloignement d’avec ses parents. Mais les avancées de la visioconférence et le retour des échanges épistolaires compensent un peu cela désormais.

Dès son arrivée début décembre, elle engage à la fois les démarches personnelles, les premières missions pour les ONG et pour l’école d’ingénieurs. Les 4 premiers mois sont durs car elle doit mener à la fois les démarches administratives, son installation et les différentes missions.

Mais elle avait tout de même anticipé certaines démarches sur place lors d’un voyage en septembre, comme par exemple la demande et l’obtention du permis de travail, reçu dans le mois suivant.

Sa demande de disponibilité pour convenance personnelle a été bien reçue au sein de la Métropole. Elle s’ouvre à sa direction de son souhait de partir au Togo, dès fin 2019. Elle est surprise alors de voir que de nombreux collègues ont des liens personnels avec l’Afrique : l’un est aussi engagé dans une association humanitaire engagée au Bénin, l’autre a un frère au Sénégal, une autre a vécu en Afrique, une autre est passionnée par ce continent, deux autres ont de la famille au Togo, etc. La démarche est donc assez bien accueillie. Au-delà, de nombreuses personnes viennent vers elle pour échanger, prodiguer quelques conseils ou lui proposer des contacts sur place ou certaines idées et partager quelques réflexions.

Françoise COUESPEL est partie ne sachant toutefois pas si elle trouverait une activité professionnelle rapidement. Elle s’est constitué un budget pour 6 mois. S’appuyant sur le statut d’agent territorial, elle a dans un premier temps posé une disponibilité pour une durée de 3 mois. Un mois avant, avec un peu plus de visibilité, elle a sollicité une nouvelle disponibilité mais cette fois pour 6 mois. A l’été, elle déposera sans doute une demande d’une durée plus longue... Mais elle se rend compte que 6 mois de visibilité reste une durée un peu courte pour faire ses preuves...

Au plan administratif, elle a comparé plusieurs assurances et a opté pour la CFE (Caisse des Français de l’Étranger). Le coût est élevé, notamment pour une personne de plus de 50 ans ! Au plan fiscal, elle a juste prévenu le centre des impôts en France de son départ. Au Togo par contre, pour avoir le quitus fiscal et social, il lui faut payer dès son arrivée.



ET APRÈS ? LE RETOUR

Françoise COUESPEL vient d’arriver et espère pouvoir pérenniser son installation.

Au niveau de la Métropole, les réorganisations en cours font que son poste et sa direction risquent de ne pas être maintenus. Dans le cas où la vie l’amène à revenir, elle devra de toutes manières chercher un autre poste, dans cette collectivité ou une autre, selon les offres...

Mais actuellement, elle vit un peu au jour le jour et cette perspective est plus un filet de sécurité qu’une option formellement envisagée.



SON CONSEIL

Françoise COUESPEL avait beaucoup imaginé, beaucoup préparé son départ. Mais elle sait aussi qu’il faut se prémunir des certitudes. Et elle se laisse ainsi surprendre et vit pleinement son expérience.

Ainsi elle découvre aujourd’hui que malgré le français en partage, il est parfois difficile de se comprendre avec ses interlocuteurs locaux.

En août 2020 à son retour de la mission de 4 semaines, avec les multiples contacts pris, elle rentre, sûre de son projet : « Je suis ingénieure territoriale, je vais participer à l’appui au développement des communes au Togo, le besoin est là ». Après 3 mois, elle a dû revoir ses ambitions. Elle a trouvé un milieu de l’appui public très fermé, trusté au Togo par la GIZ et son programme d’appui à la décentralisation et sans réelle perspective avec les institutionnels français. Finalement son CV et son dynamisme intéressent le milieu économique privé et on lui propose un poste de directrice déléguée dans une PME du Digital... Affaire à suivre ...

Bien sûr, pour elle « l’expatriation Tapis Rouge » c’est-à-dire partir avec un contrat signé aurait été plus confortable... Avec ses quelques mois de recul, elle conseille aux personnes qui veulent partir mais qui n’ont pas de « tapis rouge » de sauter le pas mais de prendre le temps ensuite dans le pays pour s’imprégner et identifier certains mécanismes avant de réellement travailler. Tout mener de front dès son arrivée quand on n’a pas de contrat peut vite faire perdre pied si on est mal préparé, ce qui n’était heureusement pas son cas...

Dans tous les cas, il faut oublier un certain nombre de codes et accepter avec humilité les nouvelles manières de faire, et rester ouvert à tout ce qui se présente. Ce sont les nouvelles rencontres et l’apprentissage d’un nouveau pays et d’une nouvelle culture qui font la richesse de l’expérience.



PORTRAIT #6

ÉRIC DELAPLACE



Éric DELAPLACE a 37 ans. Il est depuis deux ans, expatrié au Canada où il a intégré le réseau des associations jeunesse YMCA. Il réside actuellement avec sa famille à Montréal, au Québec.



LE PARCOURS

Éric DELAPLACE a intégré la ville de Savigny-le-Temple en 2002 comme animateur Jeunesse juste après son BEP. Il va, au fil des formations et des diplômes, élargir son champ d'action.

En 2002, il passe son Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur. Il suit différentes formations courtes (dont une formation avec CILO – Communication Interculturelles et Logiques sociales- sur « les publics difficiles »).

En 2010, il obtient son Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs avec la Ligue de l'Enseignement, tout en assurant à Savigny-le-Temple différentes fonctions d'animation et de chargé de mission auprès des jeunes.

En 2013, après 11 années de contrat d'animateur, Éric DELAPLACE intègre la fonction publique territoriale par le concours interne d'adjoint d'animation première classe (FPT). Il poursuit son évolution en 2015 avec le concours interne d'animateur territorial.

De 2002 à 2015, pour la ville de Savigny-le-Temple, il assure les postes d'animateurs, directeur adjoint et directeur au sein du service CALM (centre d'accueil et de loisir municipal). En 2015, il devient « Référent des activités éducatives périscolaires » au sein du centre social qui dépend de la Mairie de Savigny-le-Temple.

Après 17 ans au service de sa commune, Éric DELAPLACE souhaite avoir une autre expérience. Avec sa compagne, ils envisagent de partir au Québec. Ils participent aux journées du Québec en mai 2018 où une centaine d'entreprises canadiennes viennent à Paris pour recruter certains profils particuliers. Après deux entretiens et trois heures pour remplir les différents formulaires, sa femme décroche un poste en tant qu'infirmière.

Il reste quelques mois à Éric DELAPLACE pour trouver un poste, le départ étant prévu pour l'été 2019.

Par son réseau, il est mis en contact avec l'organisme célèbre YMCA au Québec dont il rencontre le directeur du secteur réussite scolaire, à Paris, lors d'une de ses missions, en décembre 2018. Le contact est établi et « le courant passe ».

Le couple devait arriver en juillet et un contact est pris pour une rencontre. Finalement le couple atterrit le 20 août et le 21 août, Éric DELAPLACE est en entretien.

Au 1^{er} septembre 2019, il est embauché comme intervenant dans un programme du secteur réussite scolaire. Il collabore 9 mois avant qu'on ne lui propose en septembre 2020 un poste en CDI de Coordonnateur du programme « Alternative Suspension » sur le Secteur Est de Montréal :

<https://www.alternativesuspension.ca/fr/Alternative-Suspension-YMCA/Programme>



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Les YMCA sont comme un très gros centre social. Éric DELAPLACE commence tout d'abord comme intervenant puis rapidement, on lui propose le poste de Directeur et de lancer de nouveaux projets : « *au Québec, quand tu travailles et que tu as des résultats, tu reçois la récompense de l'investissement très vite* ».

Au niveau de l'encadrement, il trouve un management bien plus bienveillant qu'en France et surtout une reconnaissance sociale et salariale bien plus forte pour un acteur du social. Par ailleurs, il y a une forte attention à laisser la possibilité de concilier travail et vie de famille.

Ainsi, son expérience auprès des jeunes est très appréciée par son directeur et on reconnaît son efficacité.

Cette « bienveillance » a toutefois un revers. Les conflits étant au maximum évités, Éric DELAPLACE reconnaît qu'il peut y avoir parfois « *une certaine langue de bois* ».

Au niveau du contrat, la première information reçue est qu'il bénéficie de 15 jours de congés seulement. Mais en fait, il comprend rapidement qu'avec le compte -temps des heures supplémentaires et les récompenses offertes par l'employeur (par rapport au travail réussi), Éric DELAPLACE arrive à environ 7 semaines de congés annuels.



LES ENJEUX PERSONNELS

Éric DELAPLACE est parti dans le cadre d'un projet familial, en s'appuyant sur un contrat d'expatriation pour sa femme infirmière. C'est donc le contrat de sa conjointe qui rythme pour l'instant le calendrier même si une demande de résidence permanente a été déposée.

La pandémie COVID a bousculée un peu leur programme et a renforcé notamment le sentiment d'éloignement de la famille : « *même si on savait que nous partions à l'autre bout du monde, le fait de ne rentrer qu'une fois en deux ans est un peu dur* ».

Éric DELAPLACE est parti avec ses trois enfants dont le plus vieux avait 10 ans. Ils n'ont pas réussi à trouver leur appartement directement à Montréal comme ils le souhaitent. Dans un premier temps, ils ont cherché un appartement sur le net et ont signé leur bail pour un appartement sur la Rive Sud de Montréal par tél avant même de décoller.

Neufs mois plus tard, ils ont donc déménagé à Montréal même et maintenant ils s'épanouissent totalement. Ils pressentent que le chemin de retour pourra être délicat au regard des conditions actuelles.

Ce projet était un saut en grande partie dans l'inconnu. Ils n'avaient que deux contacts au Québec.

Bien sûr, ils s'étaient un peu informés : dès septembre 2018, la famille avait fait un voyage d'une semaine pour visiter Montréal. Puis durant un an, ils ont regardé en famille tous les reportages disponibles sur Internet, lu et appris certaines expressions, etc...

Pour le départ, il n'y a pas eu de souci administratif particulier si ce n'est un stress important avant de partir : il n'ont reçu leur visa de séjour que la veille du départ. Mais de toute manière, sa femme avait un contrat de travail et ils auraient pris de toute façon leur vol, quitte à débrouiller sur place avec les services de l'immigration.

Éric DELAPLACE arrive avec sa famille à la veille de la pandémie de COVID. Ainsi, depuis deux ans, il ne peut pas réellement tisser des liens forts avec des québécois. Il discute donc essentiellement avec les collègues et notamment un autre expatrié avec qui il décrypte certaines situations.

Mais en discutant avec sa famille restée en France, il se rend compte que la société québécoise est moins anxiogène beaucoup plus résiliente face aux conséquences de la pandémie. L'ambiance générale lui apparaît beaucoup plus positive qu'en France.

Parmi les différents chocs culturels, le fonctionnement bancaire l'a interpellé (avec la différence marquée entre carte de crédit ou de débit) mais aussi le paiement des salaires : au Québec, Éric DELAPLACE est payé toutes les deux semaines ce qui bouscule tous les référentiels : « *il nous a bien fallu trois mois pour se régler* ».

Il avait été averti des différences sur les systèmes de santé. Certes, ils sont toujours sur liste d'attente pour avoir un médecin référents et s'il y a une urgence il faut accepter la clinique privée avec une consultation à 250 \$. Mais son employeur a une excellente assurance santé ce qui facilite l'adaptation.



ET APRÈS ? LE RETOUR

Éric DELAPLACE débute son expatriation et le retour n'est pas à l'ordre du jour.

Il est au milieu d'une période de 3 ans de disponibilité pour rapprochement de conjoint.

Il était bien dans son poste de Référent des activités éducatives périscolaires au centre social de Savigny-le-Temple et n'a pas fui le poste. Simplement, une opportunité de voir ailleurs s'est présentée. Il prévient dès l'automne 2018 de ces intentions de départ avec sa famille, une annonce qui est bien acceptée par sa direction. Il travaille alors à capitaliser son action et à préparer son remplacement. Mais au final il n'y a ni tuilage, ni remplacement de son poste.

Il a pu conserver quelques liens avec quelques collègues dans les mois qui suivent le départ mais ce sont plus des liens amicaux (avec d'anciens collègues qui ont pu effectuer des mobilités vers d'autres villes). Aucun contact formel par contre n'a été maintenu avec la municipalité (en dehors des liens RH).

Au niveau professionnel, en cas de retour, Éric DELAPLACE est conscient des vrais différences qui pourraient être bénéfiques en France. Il évoque notamment le management beaucoup plus confiant.

Il est aussi marqué par la reconnaissance forte de l'expertise des animateurs sociaux au Québec contrairement à la France (petit rappel, il n'y a pas de catégorie A dans le cadre d'emploi de la filière de l'animation) : « *si je reviens, j'aurai du mal à revenir dans la fonction publique territoriale* ».



SON CONSEIL

Éric DELAPLACE prévient : « *Le Québec, ce n'est pas la France* », c'est une société à part et « *si on vient en espérant retrouver la France, on se trompe* ».

L'aventure au départ était une volonté familiale partagée qui s'appuyait sur le contrat d'infirmière de Madame. « *Finalement je fût le premier à travailler* » et cela fût important car l'expatriation coûte cher entre les achats de voiture et de meubles, les taxes pour tel ou tel permis, les frais scolaires ou de garde, ... Il faut donc prévoir assez .

Enfin, Éric DELAPLACE conseille de bien se renseigner avant de partir mais au final, de se lancer en se disant que tout ne fonctionnera pas comme prévu. Mais c'est aussi cela le plaisir de l'expatriation.



Éric DUREL a 54 ans. Il est aujourd’hui Chef de projets transversaux au sein du Conseil Départemental de l’Hérault. Il a été expatrié à trois reprises, dans trois pays différents pour le compte du MEAE, dans le domaine de la lecture publique.

LE PARCOURS

Éric DUREL est rentré dans la fonction publique territoriale par la petite porte en 1987 à la Ville de Lyon où il a travaillé plus de dix ans au sein de différents départements spécialisés, en tant que bibliothécaire sur des missions spécifiques (responsable des acquisitions, création de la vidéothèque, etc.).

En 1997, il déménage dans l’Hérault. Il prend un premier poste à Castries, comme directeur de la médiathèque, durant 3 ans. Puis il devient directeur de la médiathèque à Ganges où il a en charge la création et le suivi de la construction de la médiathèque. Il y reste 2 années.

Dans le secteur de la lecture publique, le travail en réseau est naturel. Au fil des rencontres, Éric DUREL apprend que la Coopération recherche des personnes de son profil. Il postule sur Transparence et rencontre au ministère des Affaires Étrangères une volonté de rénovation de la coopération sur le livre. « *En zone francophone, les métiers de la lecture publique étaient occupés par des cadres vieillissants, formés en France ou en Europe à la fin de la colonisation parfois* ». Or, à l’époque, les principales compétences, en France, étaient dans les collectivités, au sein de la fonction publique territoriale. Il partira alors au Togo puis au Gabon pour deux missions de quatre années chacune.

Au Togo tout d’abord, Éric DUREL part pour une mission de Direction de la médiathèque du Centre Culturel Français (CCF) de Lomé durant 4 ans. Puis en 2006, il enchaîne avec 4 ans au Gabon, pour prendre la Direction de la médiathèque du Centre Culturel Français (CCF) de Libreville.

Il revient en France en 2010 et intègre le Département de l’Hérault. Il coordonne la création, au sein de la médiathèque départementale (compétence obligatoire du département), de la médiathèque Pierresvives, puis en prend la direction.

Après 4 ans et le lancement de cette médiathèque, l’appel de l’expatriation se fait à nouveau sentir. Il repart en 2014. Cette troisième expatriation se déroulera au Niger où il assure, pour le Centre Culturel Franco Nigérien (CCFN), la coordination du réseau des médiathèques françaises au Niger : Niamey, Zinder, Agadez, Maradi. Il participe aussi à plusieurs reprises à des expertises sous-régionales pour le MAEDI et l’Institut Français Paris : au Nigéria en 2015 et au Burkina-Faso en 2016.

Éric DUREL rentre précipitamment en 2017 (cf. s Et après ? le retour) mais ne réintègre le Département de l’Hérault qu’en septembre 2018 comme Chargé de développement culturel territorial.

Depuis février 2021, il est chef de projets transversaux au Département, autour notamment de la coordination de la politique documentaire, le circuit du document et la cohérence de la base bibliographique mais aussi de l’action thématique de la Médiathèque départementale auprès des EPCI en partenariat avec les cheffes de services Ouest et Est héraultais.

LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Avant sa première expatriation, il avait fait 10 années professionnelles à Lyon. Il connaît donc les « *grosses machines* ». En arrivant Éric DUREL doit s'adapter à la « *novlangue* » diplomatique et aux protocoles spécifiques mais cela se fait sans grandes difficultés. Le cadre des missions est de fait particulier : il est à chaque fois positionné dans un « institut français » donc certes sous la responsabilité de l'Ambassade mais pas directement à l'intérieur des Services de Coopération.

Par ailleurs, jusqu'en 2012, les instituts avaient une autonomie et la tutelle de l'Ambassade était relativement éloignée.

Mais surtout, Éric DUREL est à chaque fois parti en demandant expressément une lettre de mission très précise au Ministère pour rappeler ensuite, dans le quotidien local, la ligne à suivre. Cette lettre, pour Éric DUREL, il est très important de se battre pour l'obtenir au départ de la mission pour ne pas dévier du projet initial en cours de séjour.

À chaque fois, il tisse des liens forts avec les acteurs locaux. En effet, Éric DUREL se positionne « *en passerelle* ». Il accompagne ses pairs et cela s'est toujours bien déroulé. Il avait un rôle de facilitateur qui était bien identifié. Par ailleurs, cette pratique d'échanges et de travail en réseau est très développée dans le métier des bibliothécaires ce qui facilite ces missions.

LES ENJEUX PERSONNELS

Pour ses trois missions, il est parti en famille, avec deux enfants (quand il arrive au Togo la première expatriation, sa fille a 14 jours !). C'était un projet familial : « *un pur bonheur* ».

Sa femme ne travaille pas : en effet, une partie de l'indemnité de résidence qui est versée par le MEAE revient au conjoint si celui-ci n'a pas d'activité professionnelle. Mais il faut toutefois trouver une activité familiale ou associative pour garder l'équilibre et éviter un trop fort décalage dans le couple (d'autant que la mission de l'expatrié est prenante, riche en rencontres, ...) : elle intervient ponctuellement dans des écoles.

Si au Togo, ses enfants restent à la maison, ils seront scolarisés, pour la mission au Gabon, dans le réseau national local. Au Niger, Éric DUREL inscrit ses enfants, plus grands, au Lycée Français.

Ce départ en famille nécessite toutefois une certaine veille sur les questions sécuritaires. Notamment pour sa troisième mission au Niger, en zone sahélienne. Avec la dégradation de la situation, dans les années 2017-2018, il commençait à être difficile, en tant que français, de résider dans cette zone. C'est la raison pour laquelle il démissionnera en septembre 2017 pour rentrer en France (anticipant d'un an la fin de son contrat).

Au plan professionnel, Éric DUREL nous dit avoir appris beaucoup. Mais il précise « *j'ai appris la patience* » et « *c'est sans doute pour cela qu'un DGS m'a recruté à mon premier retour d'expatriation* ».

Il a aussi appris en termes de management, encadrant plus de personnes dans le cadre de ses missions qu'en France. Au retour d'ailleurs, son choix s'est porté sur un département pour retrouver des missions de taille similaire à celles qu'il avait eu en expatriation.

ET APRÈS ? LE RETOUR

Éric DUREL essaye de changer de poste environ tous les 4 à 5 ans. Il connaît les conditions de recherches de postes. Ainsi, pendant la dernière année de chaque mission pour le MEAE, un temps considérable (personnel) est consacré au retour : « *il faut vous prendre en charge car dès la fin du contrat, le MEAE vous oublie : vous êtes « rendu à la collectivité »* ».

À la fin de la première expatriation qui avait duré 8 ans, il était pour lui hors de question de demander un retour dans sa commune d'attache. Il va donc, un an avant son retour, candidater au Département de l'Hérault. Il prévoit pour cela un « *budget retour* » et se finance deux allers-retours de Libreville au Gabon, à Montpellier, pour les entretiens.

Mais une « repatriation » peut parfois être difficile ou délicate. Pour sa troisième expatriation (2014-2017), Éric DUREL part au Niger à nouveau en famille. Sa demande de disponibilité est validée sans souci par son employeur, le Département de l'Hérault. Mais au bout de 3 ans, la situation locale se dégrade et il souhaite rentrer plus tôt que prévu. Le MEAE ne prend pas en compte la situation familiale pour analyser le risque et Éric DUREL doit démissionner formellement du MEAE en janvier 2017 pour rentrer en France. Il sollicite alors une réintégration anticipée un an avant la date prévue pour son retour, en septembre 2017 au lieu de 2018. Sa collectivité d'attache, le Département de l'Hérault, ne le réintègre pas et le place « en disponibilité d'office » déclarant ne pas avoir de poste vacant.

Comme il n'y a aucune cellule « repatriation » au MEAE qui pourrait discuter et expliquer les situations aux Directions RH des collectivités, ces dernières n'appréhendent pas les difficultés rencontrées par les agents ou les potentiels et compétences qu'ils ont développés. Si l'agent souhaite « *mettre sa carrière entre parenthèses* » « *pour convenance personnelle* », il n'est alors plus le problème de la collectivité. Pour le MEAE, l'agent a accepté de partir dans une zone complexe, en connaissance de cause, il n'a donc pas non plus à s'en préoccuper si une difficulté survient (sauf cas exceptionnel).

Ainsi en 2017, Éric DUREL se retrouve un an sans salaire. Il en profite pour développer certaines idées et notamment créer l'ONG BiblioSud (<https://bibliosud.org/>), - *cette ONG française a pour objet, dans l'esprit du Manifeste de l'UNESCO sur la bibliothèque publique de novembre 1994, le renforcement, la formation, l'aide financière ou matérielle, la modernisation par des techniques et projets innovants, partout dans le monde, des institutions et acteurs des bibliothèques publiques ou universitaires, des centres de documentations et de la chaîne du livre en général, pour leurs actions sur leurs missions-clés en terme d'informations, d'alphabétisations, d'éducatives et plus généralement d'accès à la culture* -.

Il réintègrera le Département en septembre 2018, à la date initialement prévue lors de sa demande de détachement.

Éric DUREL nous rappelle, avec son expérience, que la discussion avec les responsables Ressources humaines peut être compliquée car un décalage important de connaissance des réalités des expatriations est souvent constaté. D'abord, les RH ont une mauvaise compréhension de ce que recouvrent l'activité et les salaires des expatriés. Cela peut générer des représentations erronées.

Au retour, vous pouvez ainsi avoir le sentiment que votre interlocuteur vous dit « *Bon ! Maintenant c'est fini les vacances avec un gros salaire* ». Éric DUREL reconnaît pourtant que, notamment pour sa dernière mission « *je n'ai jamais autant bossé ! Cela a démultiplié par deux ma capacité de travail* » !



SON CONSEIL

Premier conseil : « *pour un départ en famille, il faut que cela soit un projet familial ou alors il ne faut pas partir !* »

Ensuite, Éric DUREL pointe une difficulté à laquelle il faut se préparer : un expatrié dans un pays africain sera face à un écart culturel et économique très important : « *il faut faire attention à ses valeurs morales et financières* » pour ne pas se perdre.

Mais surtout, lorsque vous partez dans ce type d'expatriation, vous vivez des espaces professionnels de liberté, avec des moyens importants. Au retour, vous pouvez « *vous sentir à l'étroit* ». Vous avez pris de « *mauvaises habitudes* » qui peuvent amener des frictions avec votre entourage professionnel.

Mais encore en fois : ces expériences : « *c'est un pur bonheur* ».



PORTRAIT #8

LAETICIA QUILICHINI



LAETICIA QUILICHINI

Laetitia QUILICHINI a 46 ans. Elle est aujourd’hui expatriée au Pérou, à l’Ambassade de France à Lima où elle est Conseillère de coopération et d’action culturelle (COCAC).



LE PARCOURS

Laetitia QUILICHINI (Directrice territoriale) est entrée au Conseil Régional Ile de France en 2001 – Elle est fonctionnaire territoriale depuis 1999.

Si elle avait vécu à l’étranger une partie de son enfance, elle a eu aussi la possibilité d’une expatriation au début de sa carrière professionnelle en Indonésie (dans le cadre d’une mise en disponibilité). Travaillant au service des Relations internationales du Conseil régional d’Ile de France depuis quelques années, diverses missions dans le cadre des coopérations décentralisées lui permettent de collaborer avec les pays partenaires et le réseau de coopération. Elle souhaite après quelques années dans ce secteur, aller vivre directement dans un pays étranger et travailler au sein du réseau diplomatique du MEAE.

Ses enfants sont alors encore petits et l’envie de vivre en famille une expérience particulière est partagée.

Elle candidate sur Transparence et « *j’ai eu beaucoup de chance* » : elle a alors en charge pour le Conseil régional d’Ile de France la coopération avec les Amériques (Canada, Brésil, Chili) et est très intéressée par ce dernier pays. Un poste est proposé et elle candidate. Elle sera recrutée en 2015 pour diriger la Délégation régionale de coopération pour l’Amérique du Sud, au sein de l’Ambassade de France au Chili (Santiago).

Après un premier détachement, Laetitia QUILICHINI postule à un nouveau poste au sein du réseau diplomatique du MEAE. Elle est ainsi depuis 2019 en poste à Lima, en tant que Conseillère de coopération et d’action culturelle (COCAC Pérou).



LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Le fait d’avoir une expérience solide en collectivité (20 ans), au sein de la fonction publique territoriale, Laetitia QUILICHINI a une réelle expérience dans la gestion de projets, le cadrage juridique et les relations hiérarchiques. Son passage aux Relations internationales enrichit son parcours d’une sensibilité et d’une connaissance des questions internationales et diplomatiques. Ce parcours lui facilite son intégration dans une ambassade même si elle reconnaît « *avoir basculé complètement dans un autre univers* ».

Elle découvre un environnement très structuré propre au fonctionnement d’une administration centrale. C’est pour elle « *une expérience passionnante* » où elle prend « *beaucoup de plaisir à découvrir et intégrer ces nouveaux repères* » bénéficiant d’un accueil bienveillant de la part de ses collègues.

La prise de poste est délicate. La première année est cruciale car « *vous devez prendre connaissance des enjeux et des possibilités dont vous disposez et en même temps, il vous faut enchaîner sur la programmation de l'année suivante* ». Par ailleurs, il n'y a jamais de tuilage avec le responsable précédent dans les postes au MEAE. Vous recevez néanmoins un « rapport de transmission » du collègue, qui vous attend sur votre bureau et pouvez échanger avec lui. Laetitia QUILICHINI a ainsi eu plusieurs échanges avec ses prédécesseurs, au Chili comme au Pérou, qui lui ont été très utiles.

Laetitia QUILICHINI a conservé des liens avec ses anciens collègues du Conseil Régional, principalement dans un cadre amical.



LES ENJEUX PERSONNELS

Pour Laetitia QUILICHINI, ce départ est une décision familiale. Le conjoint doit être partant et partager la même curiosité et capacité d'adaptation. Son conjoint avait déjà réalisé une expatriation. Il a donc accepté de mettre sa carrière entre parenthèses : au Chili, le conjoint ne pouvait pas travailler. Au cours du séjour au Pérou, et grâce à la nouvelle réglementation en vigueur, il peut désormais travailler.

Pour Laetitia QUILICHINI, cette expérience est très « *stimulante* ». « *J'avais une expérience déjà consolidée et j'avais du répondant avec des réflexes professionnels liés à mon travail en collectivité territoriale. Mais il faut accepter d'en mettre certains de côté et d'en intégrer d'autres dans un temps très rapide* ».

La nécessité de reconstruire à la fois des relations professionnelles mais aussi personnelles, dans un environnement très divers est vraiment enrichissant pour Laetitia QUILICHINI.

Au bout de quatre années dans un poste et dans un pays, « *on commence à se sentir chez soi même si on sait qu'on va repartir* ». Ainsi si les efforts de séparation réalisés au départ coûtent à la famille (d'autant que le Chili est très éloigné de la France et ne permet pas des retours fréquents) l'expérience nourrit fortement chaque membre : « *quand l'expérience se termine, on est forcément un peu triste, pleins de souvenirs et belles rencontres* ».

En termes d'adaptation, le Chili n'apparaît pas trop déroutant : la sécurité n'est pas un souci et elle retrouve un cadre pour l'enseignement des enfants. Par ailleurs, au plan interculturel, Laetitia QUILICHINI connaissait déjà la zone et n'a pas eu de difficulté à s'adapter. Au Pérou, cette expérience est également facilitée par la connaissance déjà acquise par ses enfants de l'espagnol.



ET APRÈS ? LE RETOUR

Pour l'instant, le retour dans sa collectivité n'est pas à l'ordre du jour. Laetitia QUILICHINI envisage, à la fin de son contrat avec le MEAE, de revenir au sein de sa collectivité d'attache avec laquelle elle a toujours maintenu de bons contacts ou de poursuivre sa collaboration au sein du MEAE.

Dès son départ, elle a dialogué avec sa hiérarchie, en l'informant au préalable de sa démarche. elle a alors été soutenue et les Ressources humaines ont très bien géré le détachement. Depuis son départ, elle a un référent à la Direction des Ressources humaines qui suit son dossier. Elle fait un point régulier (chaque année) avec cette personne pour notamment le suivi de son avancement, tel que prévu dans le cadre d'un détachement.

« *D'une certaine manière, je me sens toujours faire partie du Conseil régional Ile de France, même si je me sens également pleinement intégrée au sein du MEAE* ». Laetitia QUILICHINI garde par ailleurs des relations amicales avec ses anciens collègues.



SON CONSEIL

Pour Laetitia QUILICHINI, avant un départ il faut bien se préparer, mais il est tout aussi important de savoir s'adapter tout au long de sa mission.



Isabelle CAUSSANEL a 55 ans. Elle a réalisé toute sa carrière dans la fonction publique territoriale. En 2006, elle décide avec son mari de tenter l’aventure sud-africaine. Ils partent en famille avec leurs trois enfants pour créer leur entreprise de tourisme. L’expérience durera 8 ans. Elle est aujourd’hui revenue à la Réunion où elle est en charge de la coopération régionale au sein du Département de la Réunion.

LE PARCOURS

Isabelle CAUSSANEL est dans la fonction publique territoriale depuis plus d’une trentaine d’années. Elle a débuté sa carrière à la Mairie de Saint Denis de la Réunion. Puis elle a intégré le Conseil départemental de la Réunion où elle s’est occupé, à la direction de la culture, de la lecture publique. Elle est mobile au sein de l’administration et occupe successivement différents postes. Elle a intégré dans un premier temps la DGA coopération régionale pour plusieurs années. Elle a ensuite rejoint la Direction Générale des Services en tant que chargée de mission durant quatre années puis elle s’est occupée des structures d’accueil du jeune enfant à la PMI.

L’idée de partir à l’étranger la démange elle et son mari (enseignant) depuis plusieurs années. Elle n’a pas encore d’expérience internationale professionnellement mais ils voyagent très régulièrement, notamment en Afrique du Sud. Ils construisent donc un projet personnel et en 2006, ils posent chacun une demande de disponibilité et tentent l’aventure. Ils partent s’installer à quelques kms de Cape Town (Le Cap) sur la côte sud-ouest de l’Afrique du Sud.

Durant 8 années, ils vont développer leur propre activité économique : la construction et la proposition de circuits touristiques à la carte (<https://www.afsud.co.za/>).

En 2014, c’est le retour à la Réunion. Isabelle CAUSSANEL demande sa réintégration. Elle revient d’abord au sein de la Direction des Ressources Humaines puis, depuis 2016, elle est à nouveau au sein du Service de Coopération Régionale où elle s’occupe de différents projets sur la zone de l’océan Indien.

LE FONCTIONNEMENT SUR PLACE

Isabelle CAUSSANEL est partie dans le cadre d’un projet familial. Deux à trois ans avant son départ, elle et son mari décident de vivre une expérience à l’étranger avec leur trois enfants (alors en bas âge) : « *on a préparé ce départ bien en amont en économisant pour pouvoir vivre quelques mois sans revenus* ».

En effet Isabelle CAUSSANEL et son mari, tous les deux fonctionnaires (elle territoriale, lui de l’Education nationale), ne s’inscrivent pas dans une expatriation par détachement, au sein du réseau du MAE par exemple : ils souhaitent créer leur propre activité et sont conscients qu’il leur faudra quelque temps avant d’atteindre la rentabilité.

Ils choisissent la région de Cape Town car ils y vont régulièrement pour les vacances et y ont plusieurs connaissances qui les aideront dans leur installation.

En 2006 ils partent sans savoir exactement pour combien de temps : « *on était partis en se disant que ce serait peut-être pour de bon* » nous rapporte Isabelle CAUSSANEL.

Au plan administratif, ils ne rencontrent aucun réel souci : « *c’est très simple : en quelques clics on crée l’activité* ». Mais c’est sur le plan du projet économique que c’est le plus dur. Isabelle CAUSSANEL et son mari n’ont pas l’expérience de la création d’entreprise et ils vont créer toute l’activité : les circuits proposés, la recherche de clients, la gestion, etc. « *passer de fonctionnaire à entrepreneur est une expérience compliquée* » d’autant qu’ils doivent travailler dans une autre langue (même si la clientèle ciblée est francophone). Ils vont construire leur activité et ne touchent leurs premiers revenus qu’au bout d’une année.



LES ENJEUX PERSONNELS

Isabelle CAUSSANEL est partie en sollicitant une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans. A partir de 2006, elle sollicite donc chaque année un renouvellement de sa disponibilité pour un an supplémentaire : « *c’était le seul contact avec ma collectivité – une fois par an* ».

Elle avait annoncé son départ quelques mois à l’avance et cela n’avait posé aucun problème. Mais cela n’avait suscité aucun intérêt particulier non plus. Elle avait toutefois reçu un courrier officiel du Président du Conseil départemental de la Réunion de l’époque pour représenter la collectivité auprès du consulat. Elle rencontre alors le Consul qui l’accueille assez fraîchement « il n’avait pas de place pour moi ». Ses relations s’amélioreront avec le consulat en changeant de statut, en tant qu’entrepreneure française en Afrique du Sud, au fil des mois.

Aucun lien avec le service Coopération régionale du département n’est formalisé à l’époque. Seul le site « réunionnais du monde » s’intéresse à leur expérience (<https://www.reunionnaisdumonde.com/magazine/actualites/reportages/reporter-reunionnais-du-monde-isabelle-caussanel-en-afrique-du-sud/>).

Au plan personnel, l’expatriation n’est pas si simple : « *au début vous êtes sur un nuage mais au bout de six mois de difficultés, vous vous demandez parfois si vous avez eu raison de partir* ». Comme le rappelle Isabelle CAUSSANEL dans ce témoignage en 2008 au site « Réunionnais du Monde – cf. ci-dessus), l’Afrique du Sud est une société très contrastée avec 11 langues officielles et surtout avec l’Afrikaans. Ainsi, ses enfants s’intègrent-ils très facilement : ils sont inscrits dans une école sud-africaine (par choix mais aussi car l’école française était beaucoup trop loin) : ils apprennent vite l’anglais et l’Afrikaans pour communiquer avec leurs amis. Et c’est à la maison que l’on apprend à lire et écrire le français (au retour il faudra des cours intensifs de grammaire et d’orthographe). Mais pour Isabelle CAUSSANEL et son mari, l’intégration à la société civile sud-africaine est plus difficile du fait, notamment, de l’importance de la langue afrikaans dans cette région du Western Cape et de la religion dont la pratique rythme la vie des familles sur place. Les liens d’amitié se sont donc plus développés avec d’autres Français ou francophones.

Au plan social, l’Afrique du Sud est un état très libéral et très peu protecteur. Isabelle CAUSSANEL et son mari ne peuvent cotiser pour des mutuelles et leur retraite. A leur retour, ils mesurent la chance de l’organisation de notre système social.



ET APRÈS ? LE RETOUR

Isabelle CAUSSANEL et son mari sont conscients du filet de sécurité que représente leur statut. C’est un atout pour leur départ. Ils feront donc appel à cette possibilité de réintégration au bout de huit années lorsqu’ils décident de rentrer.

Elle écrit alors à sa collectivité six mois avant la fin de sa disponibilité pour prévenir de son souhait de réintégration. Elle ne reçoit pas de réponse et à son arrivée, rien n’a été préparé. Elle restera deux à trois mois sans poste (et sans salaire) avant que la collectivité ne lui fasse deux propositions « communication interne ou personnes âgées ». Isabelle CAUSSANEL choisit la communication interne où elle savait pouvoir retrouver ses marques plus rapidement.

Elle redémarre alors son activité, sans susciter aucune curiosité particulière « *j’ai cru qu’on allait s’intéresser à mon expérience mais pas du tout : aucune question n’est apparue – c’est comme si j’étais partie la veille* ».

Et pourtant, la double expérience (à l’étranger et en tant qu’entrepreneure) est riche d’enseignement et pourrait interpeller l’institution publique dans son fonctionnement : « *en revenant je me questionne sur la lenteur de certaines prises de décision ou l’utilité de tenir des réunions de trois heures sans prise de décision...* ».

Au plan salarial, sa disponibilité a stoppé sa carrière huit ans avant : « *pas de discussion sur ce plan car j’étais au courant avant de partir : il faudra juste travailler un peu plus longtemps pour la retraite* » nous reconnaît-elle dans un sourire. Mais au-delà, pour une absence aussi longue, Isabelle CAUSSANEL convient qu’elle ressent un décalage fort professionnellement car la collectivité a évolué ainsi que le cadre réglementaire qu’elle doit intégrer et rattraper. C’est une charge de travail supplémentaire « *les lois ont évolué depuis mon départ et il y a eu un travail de mise à jour important pour me remettre à la page* ».

Ainsi l’expatriation apparaît pour Isabelle CAUSSANEL comme une expérience très riche personnellement mais professionnellement, le bilan est plus contrasté.



SON CONSEIL

Pour Isabelle CAUSSANEL, un départ en expatriation, surtout sur un projet professionnel personnel, il faut faire preuve d’une forte capacité d’adaptation et humilité. Adaptation car vous rencontrez une société ou les règles, les coutumes, l’attitude interpersonnelle sont différents. Humilité car vous n’arrivez pas en terrain conquis : les échecs, nombreux au départ, sont surmontés que si vous avez une conviction forte en votre projet.

Au plan professionnel, Isabelle CAUSSANEL propose qu’un debriefing oral direct avec une personne de la Direction de Ressources Humaines puisse se faire, sans filtre, pour parler de l’expérience. A partir des éléments recueillis, il revient à la DRH de voir si certains éléments peuvent être positifs pour la collectivité.

Pour conclure, Isabelle CAUSSANEL nous avoue : « *on repartira : cela nous manque déjà* ».

PARTIE 2

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES



E-COMMUNAUTÉ

ACTION EXTÉRIEURE ET INTERNATIONALE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

S'informer,
partager,
se former
entre pairs



CONTACT

emmanuel.thouary@cnfpt.fr

<https://e-communautes.cnfpt.fr/>



réalisation : service communication et ressources formatives, INSET de Nancy

L' action internationale des collectivités territoriales désigne toutes les formes de coopération que les collectivités territoriales françaises ou leurs groupements peuvent développer avec des autorités ou des collectivités locales étrangères. Les politiques publiques d'internationalisation des territoires sont aujourd'hui un enjeu important de développement local : Internationalisation des entreprises, ouverture au monde des populations, mobilité des jeunes, et source d'innovation des politiques publiques, etc.

Cette e-communauté vise à réfléchir et partager sur les enjeux de l'action extérieure des collectivités territoriales, favoriser les échanges de pratiques, confronter les points de vues des agent.e.s territoriaux.ales sur ces divers champs, animer un réseau de professionnel.le.s, afin de capitaliser les bonnes pratiques, répondre aux contraintes particulières des territoires, co-construire une expertise territoriale de haut niveau.

Elle ambitionne aussi de développer les politiques d'internationalisation et de participer à la reconnaissance de l'expertise territoriale française à l'international.

Public :

DGA en charge des relations internationales et ou européennes, responsable de services, chargé.e.s de mission Relations internationales, action extérieure, attractivité, rayonnement international et tout.e agent.e de la fonction publique intéressé.e par les innovations publiques internationales ou l'expatriation.

SITES WEB UTILES



AATF : Association des administrateurs territoriaux de France

L'Association des administrateurs territoriaux de France a notamment pour objectif la préservation des droits professionnels et moraux des administrateurs territoriaux, la défense de leurs intérêts statutaires, le développement des liens de solidarité, le soutien à l'emploi et l'animation d'espaces de réflexion et de propositions.

<https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/>



CNFPT : Centre national de la fonction publique

Établissement public français paritaire déconcentré, le CNFPT accompagne les collectivités territoriales et leurs agents dans leur mission de service public. Il conçoit et dispense la formation de tous les agents de la fonction publique territoriale, organise les concours et les examens professionnels de catégorie A+ et assure l'observation et l'anticipation de l'évolution des métiers territoriaux.

<http://www.cnfpt.fr/>



DFI : Délégation aux fonctionnaires internationaux

La délégation aux fonctionnaires internationaux est un service du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Elle soutient et promeut la présence des Français dans les organisations internationales

<https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/emplois-stages-concours/travailler-dans-les-organisations-internationales/actualites-et-postes-vacants/alertes-de-la-dfi/>



Expertise France

Expertise France est l'agence publique de conception et de mise en œuvre de projets internationaux de coopération technique. Expertise France est le « nom de marque » de l'agence française d'expertise technique internationale (AFETI), établissement public à caractère industriel et commercial œuvrant sous la double tutelle des ministères chargés des Affaires étrangères et de l'Économie, dans le cadre de la politique extérieure de développement, de solidarité et d'influence de la France.

<https://www.expertisefrance.fr/>



Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG)

La FNCDG fédère nationalement l'ensemble des Centres de gestion (CDG) du territoire français. Chaque département possède son propre Centre de gestion sauf en région parisienne où les départements sont regroupés sous l'égide de deux CIG (Centre Interdépartemental de Gestion).

La fédération est l'outil de référence en matière de ressources humaines et de recrutement territorial, pour les agents de fonction publique territoriale, les collectivités territoriales ainsi que les Centres de gestion. L'accès à la Fédération nationale des centres de gestion est public et par conséquent peut être consulté par les contractuels. C'est-à-dire les candidats non titulaires cherchant un poste dans une collectivité territoriale.

<http://fncdg.com/>



France Volontaires

France Volontaires est une association qui envoie des volontaires dans d'autres pays afin de participer à la coopération au développement. Elle apporte son appui à l'information et à l'orientation des personnes souhaitant s'engager. Experte en volontariat, elle contribue à la mobilisation des pouvoirs publics, collectivités territoriales et associations ; la plateforme assure en cela une mission de prospective et un rôle d'observatoire.

<https://www.france-volontaires.org/>



Ministère de l'action et des comptes publics

Portail de la fonction publique

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/>



Ministère de l'Europe et des affaires étrangères

<https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/>



Recrutement & Emploi public

Ce site propose des offres d'emplois publiées par les employeurs des fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière.

www.place-emploi-public.gouv.fr



Service-public.fr

Service-public.fr est le site web officiel de l'administration française. Il constitue le pôle multicanal de renseignements administratifs géré, dans les services du Premier ministre, par la Direction de l'information légale et administrative. Guichet à distance d'information administrative et d'accès aux démarches en ligne, service-public.fr propose à l'utilisateur un accès aux informations qui lui sont utiles pour connaître ses droits et réaliser ses démarches : fiches pratiques, questions-réponses, textes de référence, définitions, démarche en ligne ou formulaire, coordonnées et heures d'ouverture du service administratif localement compétent pour renseigner ou pour traiter une démarche administrative.

www.service-public.fr

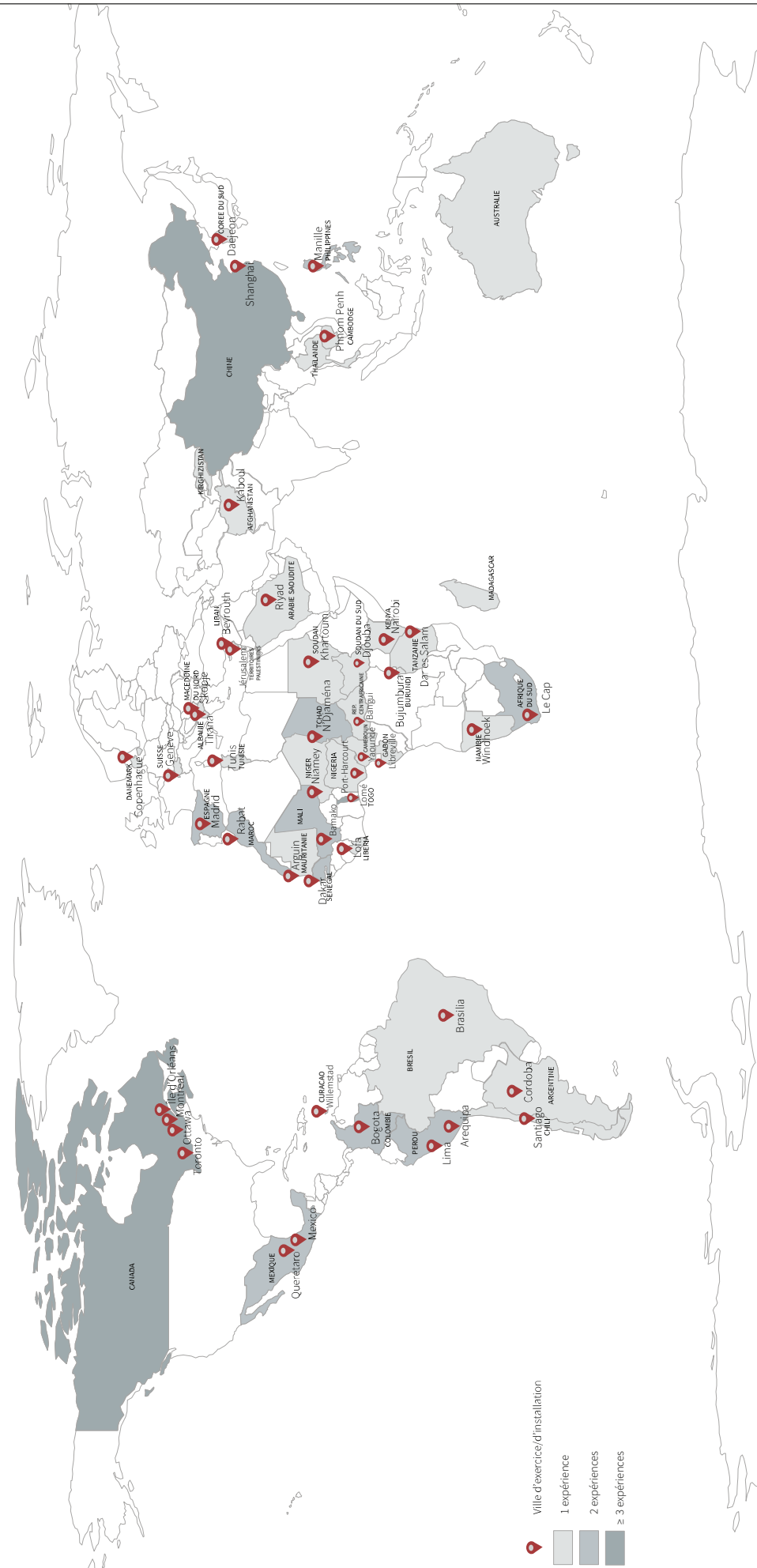


Volontaires des Nations Unies

Actif dans près de 130 pays et présent sur le terrain dans plus de 80 pays, le programme VNU est représenté partout dans le monde. Le programme VNU est administré par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), et il rend compte de ses travaux au Conseil exécutif du PNUD. Le programme des Volontaires des Nations Unies (VNU) contribue à soutenir la paix et le développement à travers le monde par le biais du volontariat. Le programme VNU travaille en collaboration avec des partenaires pour intégrer des Volontaires des Nations Unies qualifiés, fortement motivés et bien encadrés dans les programmes de développement et afin de promouvoir la valeur et la reconnaissance mondiale du volontariat.

<https://www.unv.org/fr>

Lieux d'expatriation des agents territoriaux rencontrés



Source : LECHEVALLIER Yannick et THOUARY Emmanuel, *Expatriation et valorisation de l'expertise territoriale à l'international*, Wikiterritorial, CNFPT, volumes 2020-2021

Juin 2021
 Réalisée par Leïna Khelladi

Une collaboration CNFPT-INSET de Nancy
et Agence du Monde Commun



