Managers voyageurs

Par JFB le lun 27/08/2007 - 13:49

Les entreprises internationales organisent non seulement le déménagement de leurs managers, mais aussi leur vie sur place.

Lors du déménagement, les porteurs ont cassé la lampe située dans l'escalier de l'appartement loué, explique un homme d'affaires tout juste arrivé en Chine avec sa famille. Le propriétaire l'avait achetée il y a 10 ans, et l'un des employés de l'entreprise chargée du déménagement a recherché dans les magasins d'éclairage de Pékin sans finalement retrouver le même modèle. Cette forme de déménagement international est la plus populaire parmi ceux qui s'installent en Hongrie : le déménagement de porte à porte – c'est-à-dire que non seulement le transport est pris en charge, mais aussi l'emballage et le déballage, le démontage et le montage des meubles, ainsi que les travaux de nettoyage final – sous-entend également la réparation de tous les dommages causés par les déménageurs.

«Je me suis d'abord installé à Singapour, puis en Thaïlande, et de là, je suis venu à Budapest», raconte Thaï Xuan Tsao, l'un des spécialistes financiers de GE Money Bank, né au Viêt-nam et ayant la nationalité australienne. «Je me suis déjà habitué à mener cette vie vagabonde, à perdre et renouer des amitiés, à changer constamment d'environnement culturel, à être loin de ma famille.» Pour ce jeune homme, l'intégration ne pose aucun problème. Nombreux sont cependant ceux qui en sont psychiquement éprouvés. C'est justement pour cela que les entreprises endossent non seulement le déménagement, mais aussi de nombreuses autres tâches afin de faciliter le processus d'adaptation des managers résidant longtemps à l'étranger et ce, avant que leur vie ne reprennent un cours normal. Souvent, tout en leur assurant souvent leurs cotisations de sécurité sociale et de retraite dans leurs pays d'origine, les multinationales, au lieu de confier ces missions à leurs propres départements de ressources humaines, sous-traitent ces services, relatifs à l'intégration et la migration de leurs employés– y compris le déménagement – à des

sociétés extérieures spécialisées.

Le montant alloué pour un tel déménagement, qui peut atteindre 2 à 3 millions de HUF, est défini par les multinationales en fonction du poste du manager et du nombre des membres de sa famille. En cas de besoin, la communication entre les déménageurs et la famille est assistée par un interprète.

Conditionnement.

La réglementation des prestations assurées par les multinationales est, dans chaque pays, uniformisée. Lors d'une expatriation, il ne faut pas seulement se procurer des permis de séjour et de travail, mais il faut encore trouver un logement, une école pour les enfants et ouvrir un compte en banque. Le loyer est payé par l'entreprise – le budget alloué à cette dépense dépend de la taille de la famille, du poste de l'employé et des prix de location en cours dans le pays d'arrivée. En Hongrie, pour un cadre moyen étranger, les entreprises sont prêtes à payer un loyer de 1000 à 1500 dollars et de 5000 à 6000 dollars pour un cadre supérieur. A Moscou, cette somme peut atteindre de 30 000 à 35 000 dollars.

Les meilleures entreprises parmi les sociétés spécialisées dans l'intégration n'oublient pas non plus d'attirer l'attention du client sur les habitudes locales ou lois spécifiques au pays d'arrivée : ainsi, en Hongrie, durant la période de location d'un appartement, c'est le propriétaire qui paye les factures, et non pas le locataire, contrairement à la pratique internationale.

Les entreprises couvrent par ailleurs les frais de scolarisation des enfants de leurs managers dans un établissement privé, la limite annuelle est de 10 000 dollars par enfant. Même dans le cas des familles de 2-3 enfants ou plus, cette somme est très rarement restreinte. Chez GE, le programme Global Mobility Employee est censé aider l'intégration des expats à l'étranger. « Les proportions des salaires et des prestations sont réexaminées tous les six mois en prenant en considération les changements du coût de la vie », raconte Attila Vígh, directeur du département des prestations salariales et non salariales de la branche commerciale et industrielle, pour l'Europe, le Proche-Orient et l'Afrique. Dans cette entreprise américaine, chaque famille expatriée est en contact avec une personne déléguée par la société qui assiste son intégration et qu'ils peuvent appeler en cas de problèmes (la machine à laver tombe en panne, la voiture a été volée, etc.). La santé de ces familles est également garantie par leur entreprise grâce à des compagnies

d’assurances privées, qui sont principalement en contact avec des hôpitaux de Vienne, et qui, en cas d’absence de spécialiste ou de maladie grave, transportent l’assuré en avion privé, y compris jusqu’à son pays d’origine. Et face à des problèmes moindres, qui ne motivent pas un éventuel rapatriement, les sociétés chargées de l’intégration de ces familles leur indiquent quels hôpitaux et cliniques locaux disposent d'un niveau satisfaisant et un personnel anglophone.

Programme pour les épouses

L’épouse (ou, plus rarement, l’époux) qui va rester au foyer, suite à l’expatriation, se trouve du jour au lendemain dans une situation difficile. A l’heure actuelle, peu d’entreprises font face à ce problème. Les deux oiseaux rares sont Unilever et Circo Systems qui versent une compensation financière à l’épouse ayant démissionné pour pouvoir suivre son mari. De plus, ces deux entreprises proposent à ces femmes des programmes de formation locaux et, éventuellement, des postes dans la société. Hors du champ concret des entreprises, il existe également un forum, le « newcomers café » organisé par l’International Women’s Club où l’on attend les nouvelles venues.

Mariann Gecse

Traduit par Zsófi Molnár

Va-et-vient

Il y a moins de managers qui s’installent en Hongrie aujourd'hui qu’au du début des années 90. Cependant, le nombre des étrangers qui viennent dans le cadre d’un contrat de 3 ou 4 ans est stable depuis plusieurs années. Les 4 ou 5 sociétés hongroises de déménagements «de qualité» – et qui connaissent la réglementation douanière en vigueur dans différents pays – assurent le transfert de 2800 à 3000 familles par an. Selon certains clients, les déménageurs font un bénéfice de 25 à 30%.

«La majorité des expatriés arrive des Etats-Unis, mais il y a aussi de nombreux Anglais, Français et Allemands et, ces derniers temps, des Hindous», dit Zoltán Mezô, directeur commercial de la société américaine Move One. Ce sont les Américains qui font voyager la plus grande quantité de meubles et de chiens, et les clients d’Extrême-Orient la plus grande quantité de produits alimentaires, puisqu'ils ne peuvent pas facilement se procurer les ingrédients nécessaires à la préparation des spécialités de leur pays. De manière assez significative, ce sont eux également qui font venir le plus de pianos. Ce sont les Européens qui déplacent quant à eux le moins de biens mobiliers.

Les familles étrangères – asiatiques exceptées – sont très sensibles aux antiquités, aux produits artisanaux, aux tableaux et aux bibelots chinés au marché aux puces de la rue Ecseri. «Quand ils repartent, les étrangers ont plus de biens mobiliers que quand ils sont arrivés», dit Adrienne Deák, propriétaire de la société de déménagement intercontinental Euromove and Relocation. Elle ajoute encore que les outpats, c’est-à-dire les Hongrois quittant le pays, partent avec très peu d’affaires et reviennent complètement équipé.

-

Catégorie
Agenda Culturel