



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 !

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 7

LES PISTES STATUTAIRES À PRIVILÉGIER POUR UNE EXPATRIATION 9

1. VOUS VOUS DÉBROUILLEZ SEUL.E POUR PARTIR 9

2. VOUS PARTEZ AVEC VOTRE EMPLOYEUR 9

3. VOTRE COLLECTIVITÉ VOUS ENVOIE AUPRÈS D’UNE DE SES COLLECTIVITÉS PARTENAIRES..... 9

LA MISE À DISPOSITION 10

LE DÉTACHEMENT 10

LA MISE EN DISPONIBILITÉ..... 10

LA DISPONIBILITÉ DE DROIT POUR RAISON FAMILIALE 10

LA DISPONIBILITÉ DISCRÉTIONNAIRE POUR CONVENANCES PERSONNELLES 11

LES CONDITIONS DU DÉPART ET DU RETOUR..... 13

1. AVANT DE PARTIR : LA « CHECK-LIST DE L’EXPAT » 13

2. UNE RÉINTÉGRATION OBLIGATOIRE (OU PRESQUE) 13

LA RÉINTÉGRATION EN FIN DE DISPONIBILITÉ 13

LA RÉINTÉGRATION EN FIN DE DÉTACHEMENT 14

3. LA PRÉPARATION DU RETOUR 14

RESPECTER LES CALENDRIERS 14

MAINTENIR LA RELATION AVEC SA COLLECTIVITÉ D’ORIGINE 14

TROUVER L’OPPORTUNITÉ POUR UNE EXPATRIATION LONG TERME..... 15

1. LE RÉSEAU DIPLOMATIQUE, CONSULAIRE ET CULTUREL DU MINISTÈRE DE L’EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES (MEAE) 15

2. LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES (OI) 16

LA DÉLÉGATION AUX FONCTIONNAIRES INTERNATIONAUX (DFI) 16

LES VOLONTAIRES DES NATIONS UNIES 16

3. LES CONTRATS DE MISSION D’EXPERTISE INTERNATIONALE 17

L’EXPERT TECHNIQUE INTERNATIONAL - ETI (EX-ASSISTANCE TECHNIQUE OU EXPERT INTERNATIONAL) 17

EXPERTISE FRANCE..... 17

D’AUTRES POSSIBILITÉS DE RECRUTEMENT EN TANT QU’EXPERT INTERNATIONAL 18

4. LE VOLONTARIAT OU LE BÉNÉVOLAT 19

LE VOLONTARIAT DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE 19

LE BÉNÉVOLAT, WORK EXCHANGE ET COUCHSURFING 19

PARTIE 2 : PARTIR EN EXPATRIATION : RÉCITS D’EXPÉRIENCES..... 23

LISTE DES PORTRAITS

ANTOINE SURGET & NATASSIA CHYLAK 25

CAROLINE BASTIEN DERRIEN 29

SYLVAINÉ COURANT 33

FREDERIC TIBERTI..... 37

STÉPHANIE BERTHOMEAU 41

JULIETTE COULIBALY PARADIS 45

EMMANUEL PARENT..... 49

ERIC IDELMAN..... 53

PARTIE 3 : RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES 57

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.

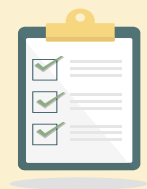
A noter que le fonctionnaire souhaitant exercer une activité privée lucrative ou non pendant les trois premières années d'une période de disponibilité pour convenances personnelles doit respecter les règles prévues par la loi 83-634 du 13 juillet 1983 et le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017.

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/?-Mobilité-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  viter 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 collectiv  t   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 COLLECTIV  T   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 collectiv  t  . L'idée est ici de rester présent à l'esprit des personnes au sein de votre collectiv  t   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 apparait assez souvent délicat de retrouver un poste similaire à celui que vous avez laissé.

Si, durant votre mobilité, votre collectiv  t   a changé de majorité politique, mieux vaud se mettre à parcourir les offres d'emplois dans d'autres collectiv  t  s 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   trang  res
- 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   tats-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) v  u(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 candidat  . A vous alors de vérifier que la mission qui vous est proposée, 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>

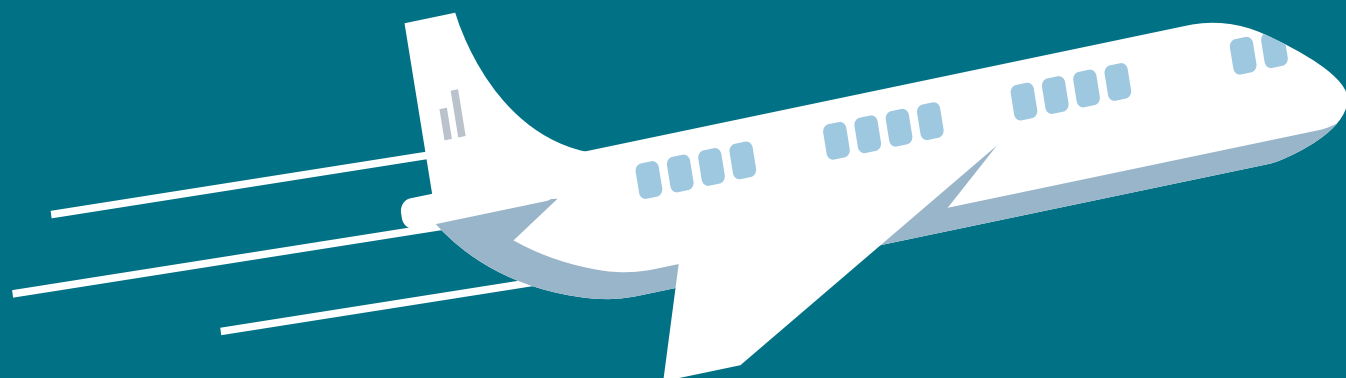
Une autre possibilité pour rencontrer les populations sans travailler : le CouchSurfing

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 réalisés entre janvier et mars 2020.



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 une 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 entretient des relations avec 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 remplacé et le coût financier a été limité pour la collectivité.

Enfin, la Région Nouvelle-Aquitaine a alloué 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



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 bulletin 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.



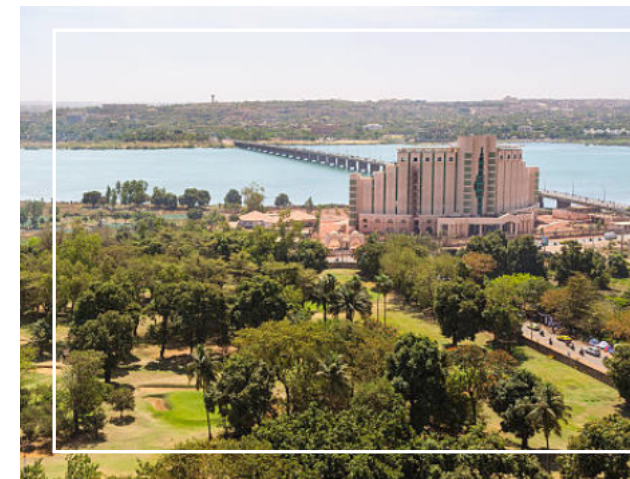
SON CONSEIL

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

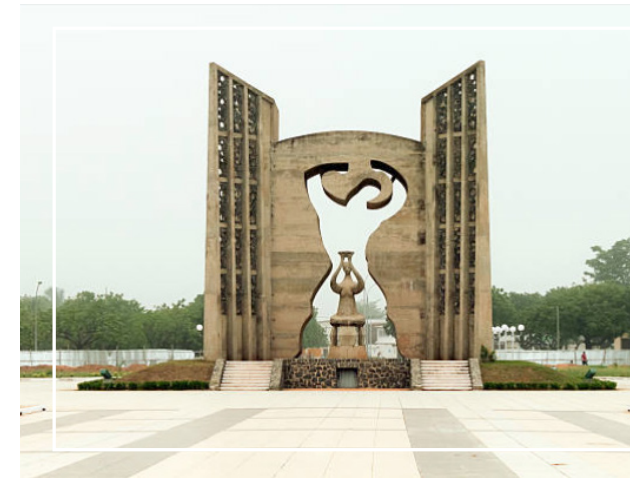
Pour le MAE, Juliette COULIBALY PARADIS étant Fonctionnaire territoriale, elle retrouvait un poste au retour d’expatriation. Elle n’a donc reçu aucun appui au retour de la part du MAE, aucune forme d’aide pour « vendre » son expertise.

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...



PORTRAIT #8

ERIC IDELMAN



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.

PARTIE 3

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>

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



