

# carrières

62%

C'est le pourcentage de cadres qui souhaitent travailler dans leur région uniquement.  
» Source : Cadremploi.fr, octobre 2008

Le chiffre avec **Studyrama**

57%

Faire carrière en province ? Un Français sur deux pense que c'est possible

57% : c'est le pourcentage de Français interrogés par Monster en partenariat avec le salon Proemploi qui considèrent qu'une vie professionnelle réussie ne passe pas forcément par la région parisienne. En revanche, un Français sur trois - 29,6% - estime que Paris reste un passage obligé. Mais les faits sont là : Paris n'attire plus autant les actifs, qui cherchent à gagner en qualité de vie en partant s'installer en province.

La capitale continue d'attirer les jeunes qui lancent leur carrière

Selon l'Insee, plus de 200 000 Franciliens quittent ainsi chaque année l'Île-de-France pour un cadre de vie meilleur. Ces départs sont partiellement compensés par les arrivées de jeunes actifs de 20-29 ans - environ 80 000 par an - qui viennent terminer leurs études ou trouver leur premier emploi. Paris reste donc souvent le point de départ d'une carrière... mais certes pas une finalité.

AZIZA SELLAM

» Enquête menée entre le 7 juillet et le 14 août 2008 auprès de 1 440 personnes sur le site Monster.fr.

➔ d'infos :

Retrouvez toutes nos offres d'emploi à sélectionner selon vos critères.  
[metrofrance.com/job](http://metrofrance.com/job)

## Mobilité professionnelle : quitter Paris !

La capitale n'attire plus. Les salariés privilégient la qualité de vie et sont de plus en plus nombreux à vouloir s'installer en province

**TENDANCE.** Chaque année, d'après l'Insee, ce sont plus de 200 000 Franciliens qui quittent l'Île-de-France pour s'installer en province. Plus qu'une mode, il s'agit d'une tendance lourde, et le "régionalisme" touche particulièrement les jeunes familles et les trentenaires. "Les mentalités ont évolué. Les jeunes cadres ne veulent plus faire toute leur carrière à la Défense, ils aspirent à une meilleure qualité de vie. Le prix de l'immobilier parisien et les temps de transport les poussent à quitter la capitale", explique Antoine Colson, fondateur de Proemploi, un salon dédié à l'emploi en région.

**La province, de plus en plus attrayante**  
Le phénomène est d'autant plus fort que la province est devenue attrayante et qu'elle offre de réelles opportunités de carrière. Le



Les cadres aspirent à une meilleure qualité de vie.

tissu des PME se développe, les grands groupes délocalisent certaines activités ou créent des pôles dans des grandes villes. Altran s'est fortement déployé sur Montpellier et Yahoo a la mainmise sur Grenoble avec un important centre de recherche. "Les postes sont tout aussi intéressants en région et partout les entreprises recherchent des commerciaux, des acheteurs, des contrôleurs de gestion, des ingénieurs, des responsables marketing, etc. Plus de 60% des emplois cadres sont en province".

**Rhône-Alpes, la région Atlantique et Paca : trois régions françaises qui séduisent**

poursuit Antoine Colson. Quant aux salaires et aux

**Envie de partir ?**

**A vos CV !**

- Proemploi, le salon de l'emploi en région, se tiendra le 21 octobre à l'espace Champéret de Paris.
- Une soixantaine d'entreprises de toutes les régions seront présentes pour proposer des postes...
- » [www.proemploi.fr](http://www.proemploi.fr)

6% d'écart entre Paris et les régions, il faut les prendre avec des pincettes. Dans les grandes agglomérations comme Lyon, Lille ou Marseille, les rémunérations sont quasi identiques. Ailleurs, il faut relativiser et plutôt penser en termes de pouvoir d'achat. Si les salaires sont moins élevés dans certaines régions, les loyers et le coût de la vie sont également moins chers.

MARIE DUVAL

## Mobilité internationale : l'expatriation ne fait plus rêver les salariés-voyageurs

**ZOOM.** Adieu salaire mirobolant, luxueuse villa et personnel de maison à disposition. La condition des expatriés, autrefois très avantageuse, a changé. Les primes à l'expatriation et à l'adaptabilité ont fondu comme neige au soleil et, quand elles existent encore, elles se situent aujourd'hui aux alentours de 5 à 10% de la rémunération. On est loin des 50% pratiqués dans les années 80.



Le contrat dit "local" se développe de plus en plus à l'étranger... pas toujours en faveur de l'employé.

**"Malgré de moins en moins d'avantages, l'expatriation reste une expérience enrichissante et utile."**

Frédéric Franchi

Les contrats ont également évolué, pas toujours au bénéfice du salarié. Soucieuses de réduire leurs coûts, de plus en plus d'entreprises recourent à des formules plus éco-

nomiques, comme le "local". Le candidat est embauché directement par une société locale. Il est soumis au droit du travail - et à la grille de salaires - du pays d'accueil. Il ne bénéficie plus de sécurité sociale ni de retraite, et peu d'avantages y sont associés. En cas de problèmes de santé,

l'aventure de l'expatriation peut vite tourner au cauchemar. Ce type de contrat est en augmentation et, en 2007, 52% des Français travaillant à l'étranger étaient sous contrat local (+4 points par rapport à 2006).

Pourtant, l'expatriation reste attrayante. "Elle est perçue comme une expérience enrichissante et utile pour les perspectives de carrière", explique Frédéric Franchi, porte parole de l'institut EGA international qui vient d'éditionner une étude sur la mobilité internationale. On y apprend par exemple que la Chine, les États-Unis et le Royaume-Uni constituent le top 3 des desti-

## Pratique

### A l'étranger : les pièges qu'il faut savoir éviter

• Les pays à risques :

Nigeria, Soudan, Colombie... ces pays n'attirent pas les foules et les entreprises ont parfois des difficultés à trouver des candidats. Résultat, les salaires peuvent être multipliés par deux et des frais de garde du corps pris en charge.

• La mission piège :

Il peut exister un écart entre la mission vendue par le DRH de l'entreprise et la réalité sur place. Manque de personnel,

mauvaise ambiance... Cela suffit à mettre un expatrié en difficulté. 40% des retours prématurés sont dus à une mission qui ne correspond pas aux attentes de l'expatrié.

MARIE DUVAL

• La famille qui ne s'habitue pas :

Une épouse et des enfants qui ne s'adaptent pas... c'est l'échec assuré. Cela arrive dans quasiment un cas sur deux d'où l'importance de bien préparer son départ et, pourquoi pas, de demander à son employeur de trouver un travail au conjoint.

• Le retour en France mal préparé :

Au siège de l'entreprise, on n'attend le retour de l'expatrié qu'avec un certain

mal-être. Si, en son absence, l'entreprise et les personnes qu'il connaissait sont souvent partis ou ont évolué. Résultat, l'ancien expatrié a du mal à retrouver sa place. Dans 75% des cas, il quitte d'ailleurs son employeur deux ans après son retour.

M.D.