

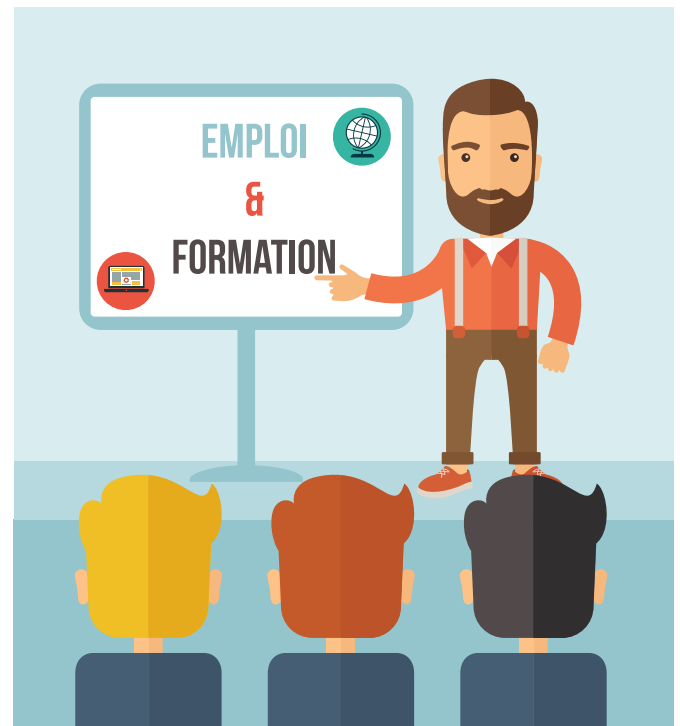
LES DOSSIERS DE L'ASFE

L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES FRANÇAIS DE L'ÉTRANGER

Depuis plusieurs années maintenant, la France est décrite comme une terre d'émigration. Chaque année, plusieurs milliers de Français partent à l'étranger pour travailler ou se former, que ce soit dans des entreprises locales en tant que détaché, pour se lancer dans la création d'une entreprise dans des pays qui paraissent plus accueillants mais aussi pour vivre une expérience à l'international.

Si l'on recense aujourd'hui une multiplication des initiatives en faveur de l'incitation au retour en France de nos talents (#reviensléon, simulateur de retour en France, etc.), l'État français dispose également de nombreuses ramifications en France et à l'étranger (CCI, conseils consulaires, associations, etc.) et d'instruments juridiques (VIE/VIA, EURES, ERASMUS +, etc.) pour accompagner nos compatriotes dans leurs projets.

Dans ce dossier, nous vous proposons un tour d'horizon de la situation de l'emploi et la formation des Français de l'étranger.



« Trouver sa place dans la société, c'est d'abord avoir un emploi. »

Lionel Jospin

Le saviez-vous ?

Actuellement, malgré un taux de chômage supérieur à 10%, il reste en France près de 280 000 postes non pourvus. De plus, 12% des employeurs en recherche de candidats finissent par jeter l'éponge. Voici les postes (d'une grande disparité au niveau de la qualification demandée) qui sont le plus souvent non pourvus : couvreurs, ingénieurs en informatique, techniciens de maintenance, soudeurs, charcutiers traiteurs, experts-comptables, médecins et métiers de l'hôtellerie-restauration.



FICHE N°1 (pages 2 et 3)

Emploi et mobilité internationale



FICHE N°2 (pages 4 et 5)

Les différents statuts des Français travaillant à l'étranger



FICHE N°3 (pages 6,7 et 8)

La formation professionnelle pour les Français de l'étranger



FICHE N°4 (pages 9 et 10)

Créer son emploi : fonder son entreprise à l'étranger

EMPLOI ET MOBILITÉ INTERNATIONALE

1/ Dispositif pour l'emploi des Français à l'étranger

La loi du 22 juillet 2013 sur la représentation des Français établis hors de France a conduit à la création de conseils consulaires pour l'emploi et la formation professionnelle dans tous les postes chefs-lieux de circonscription consulaire. Ces conseils ont remplacé les anciens CCPEFP (conseils consulaires pour l'emploi et la formation professionnelle) qui étaient au nombre de 29 en activité en 2014.

La dotation consacrée par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) à la formation en France des Français de l'étranger s'est élevée à 910 000€ en 2014. Ce montant englobait les coûts des parcours pédagogiques, et les coûts d'hébergement et de restauration des stagiaires. Les CCI de l'étranger et les associations partenaires des postes diplomatiques et consulaires contribuent également au financement du dispositif emploi et formation professionnelle grâce aux recettes réalisées, notamment via la tarification du service de placement auprès des entreprises en recherche de candidats. En 2014, le montant de ces recettes s'est élevé à 564 453€.

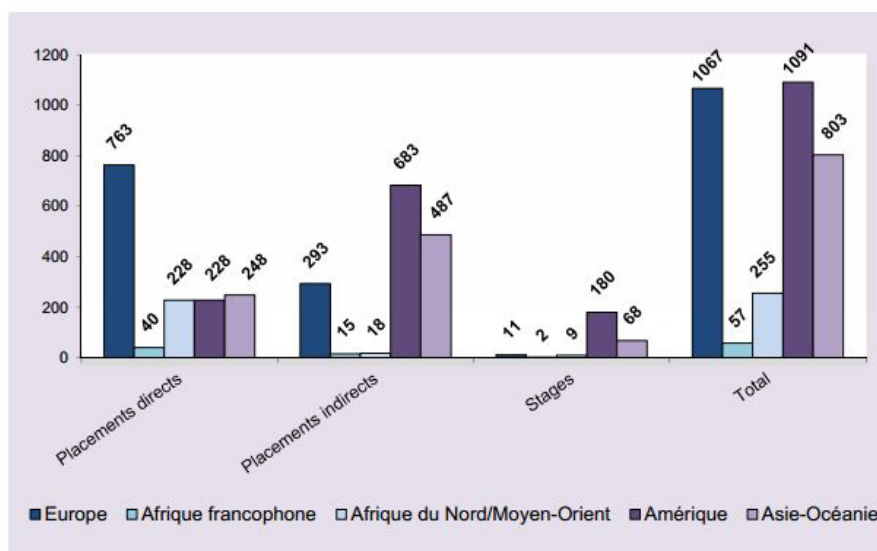
Il existe 26 bourses pour l'emploi de par le monde, 17 d'entre elles étant gérées par des chambres de commerce et d'industrie françaises à l'étranger, 5 par des organismes ou associations spécialisées dans l'emploi et 4 gérées directement par des consulats.

Bilan du dispositif pour 2014

D'après les chiffres fournis dans [le rapport 2015 du gouvernement sur la situation des Français établis hors de France](#), les bureaux emploi ont recensé 4 507 offres d'emploi pour 13 701 demandeurs d'emploi en 2014. Plus de 60% des demandeurs d'emploi français à l'étranger sont hautement qualifiés et 50% ont entre 26 et 35 ans.

L'action des bureaux emploi a permis le placement direct, indirect et en stage de 3 273 personnes dont 67% en CDI.

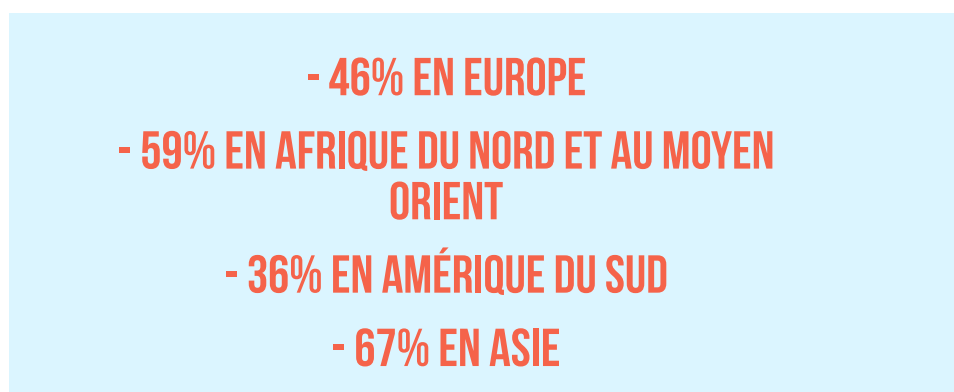
Répartition des placements par type et par zone géographique (3 273)



- 32,6% des placements ont été réalisés en Europe, zone qui a reçu près de 34% du total des crédits alloués. Dans cette zone, c'est l'association Charles Péguy de Londres qui réalise le meilleur nombre de placements de tous les CCPEFP.
- La zone Amérique concentre 33,2% des placements, c'est cette zone qui réalise le plus grand nombre de placements directs et indirects.
- L'Asie-Océanie représente 24,5% des placements.
- La zone Afrique/Maghreb/Moyen-Orient enregistre une baisse légère mais continue de ses placements (9,4% contre 11% en 2012) et a reçu 15,8% des crédits alloués par le MAEDI (subventions & masse salariale). Il faut toutefois préciser qu'en Afrique et à Madagascar, le public des bureaux emploi se compose essentiellement de binationaux peu formés, voire déscolarisés qui nécessitent donc une formation professionnelle avant de pouvoir prétendre à un emploi.

Répartition de la part d'autofinancement par zone géographique

Le taux moyen d'autofinancement des Chambres de commerce et d'industrie et des associations partenaires du MAEDI, s'élève à 50,2%, avec de fortes disparités régionales :



Evolutions en 2015

Le dispositif de soutien à l'emploi et à la formation professionnelle des Français hors de France a été marqué par de profondes évolutions en 2015 avec la suppression du dispositif local d'emploi et de formation professionnelle à compter du 1er janvier 2015, en raison des contraintes budgétaires et de la réflexion engagée sur les missions de l'Etat.

Le dispositif transitoire est actuellement en application jusqu'en 2017. Les différents postes ont été amenés à proposer des budgets de transition pour les années 2015 et 2016, accompagnés d'un plan d'autofinancement. Les sommes seront reversées jusqu'en 2017 en fonction de la pertinence des plans d'autofinancement présentés.

Les postes qui bénéficiaient d'un crédit d'emploi et de formation professionnelle mis en œuvre directement (Madagascar, Mali, Sénégal, Tunisie, Algérie) ont sollicité les crédits nécessaires à la poursuite de leur action sociale au titre des aides à la personne ou de subventions à des organismes locaux d'entraide et de solidarité. 57 000 euros de crédits formation professionnelle sous forme d'aides ponctuelles à la personne ont ainsi été octroyés à 4 postes : Madagascar, Mali, Sénégal, Algérie.

Travaux de l'AFE

Les conseils consulaires et l'Assemblée des Français de l'étranger conservent le droit à l'information en la matière et peuvent se saisir de toute question ayant trait à l'emploi et la formation professionnelle des Français établis hors de France.

L'AFE déplore la suppression de la ligne de crédit « Emploi et formation » du programme 151 et avait fait remarquer qu'il aurait été nécessaire de définir les objectifs et la pertinence du dispositif sur le long terme. Certaines structures d'aide à l'insertion professionnelle qui assurent une mission de service public non rémunératrice risquent d'être freinées dans leur action, faute de pouvoir assurer leur autofinancement.

L'AFE a plaidé en mars 2015 pour la mise en place d'une enveloppe de soutien, indépendamment du budget consacré à l'aide sociale, sur la base de critères clairement définis pour permettre l'insertion professionnelle de jeunes Français et favoriser la mobilité internationale.

2/ La mobilité des Français

Chaque année, de nombreux Français sont candidats au départ en expatriation.

Les jeunes professionnels de moins de 28 ans peuvent bénéficier du programme de Volontariat en entreprise ou en administration (VIE/VIA) pour partir en mission à l'étranger pour une durée de 6 à 24 mois. Pour les autres personnes en recherche d'emploi, plusieurs dispositifs ont été développés pour les accompagner.

Pôle Emploi international

En France, 146 000 demandeurs d'emploi avaient été repérés comme candidats à une mobilité internationale en 2014, dont 60% avaient un niveau de diplôme supérieur à Bac+2. Toutefois, l'offre est bien plus faible que la demande avec seulement 13 000 offres d'emploi à l'étranger répertoriées par Pôle Emploi sur la même année.

Pôle Emploi propose une offre de services de placement européen et international pour promouvoir la mobilité internationale auprès des demandeurs d'emploi. 160 conseillers à l'emploi sont spécialisés à l'international.

En février 2014, Pôle Emploi a adopté un plan stratégique *Pôle Emploi 2020*, avec la volonté de refonder l'offre de service à l'international. Cette évolution a pour objectif d'accompagner et d'informer afin de favoriser la transition professionnelle, la valorisation de la mobilité professionnelle, mais aussi le retour en France.

Pôle Emploi souhaite notamment développer son service à distance et y dédier une équipe plus importante. Ils pourraient ainsi proposer des séminaires sur internet, un système d'accompagnement, d'information et de formation en ligne.



Les dispositifs européens

Le dispositif EURES est le portail européen sur la mobilité de l'emploi. C'est un réseau de coopération entre les Services publics de l'emploi de l'Union européenne et des pays de l'AELE (zone UE + Islande, Suisse, Liechtenstein et Norvège). Le portail permet de rechercher une offre d'emploi en ligne ou encore de déposer son CV dans une base de données.

Mais le dispositif EURES est aussi à l'origine de nombreux accords entre les pays et permet le financement de certains programmes européens. En France, certaines régions bénéficient notamment d'accords transfrontaliers avec les pays voisins.

D'autres partenariats sont également en cours de développement hors du dispositif EURES (ex : Franche-Comté avec la Suisse ; les régions pyrénéennes avec l'Espagne).

L'Union européenne a également développé le programme ERASMUS + et offre chaque année des bourses pour les chercheurs d'emploi.

Travaux de l'AFE

En mars 2015, l'AFE a noté un manque d'information sur les différents outils de recherche d'emploi comme EURES pour l'Europe et Pôle Emploi international.

L'AFE a demandé que les plateformes de recherche d'emploi mises en place par Pôle Emploi international soient mises en avant sur les sites des ambassades et consulats. Elle souhaite également que les conseillers consulaires aient accès à un référent Pôle Emploi par zone géographique ciblée, et que les conseils consulaires chargés de l'emploi et de la formation se coordonnent lorsqu'ils se déroulent dans un même pays afin de mutualiser les informations.



LES DIFFÉRENTS STATUTS DES FRANÇAIS TRAVAILLANT À L'ÉTRANGER

Qu'ils soient détaché, expatrié, salarié de droit local ou encore travailleur transfrontalier, les Français qui travaillent à l'étranger ont différents statuts professionnels.

Voici un tour d'horizon des divers profils liés à l'expatriation professionnelle.

1/ Le salarié détaché

Ce statut est réputé pour être celui qui offre la plus grande sécurité à l'employé car celui-ci conserve son lien professionnel avec la France intact (sécurité sociale, réintégration dans l'entreprise à son retour, etc.).

Un contrat de détachement est proposé aux personnes déjà employées en France par une entreprise qui les envoie en mission à l'étranger pour une période limitée (entre 6 mois et 6 ans maximum). Les salariés détachés restent donc dans les effectifs de la société française et le lien de subordination demeure. Ainsi, le salarié reste affilié à la sécurité sociale française. Si le détachement se fait dans un pays où est appliqué le droit européen ou dans un Etat avec lequel la France a signé une convention bilatérale de sécurité sociale (CBSS), le salarié est exonéré du versement de cotisation de sécurité sociale dans cet Etat. Dans tout autre pays, le salarié est contraint de cotiser localement en plus de ses cotisations au régime français.

2/ L'expatrié

Toute personne dans l'une des situations suivantes est considérée comme expatriée :

- envoyée en poste à l'étranger par un employeur qui n'a pas opté pour le détachement ;
- envoyée en mission pour une durée supérieure aux limites légales du détachement ;
- embauchée par une société étrangère ;
- embauchée par l'intermédiaire d'une société française mais pour le compte d'une filiale étrangère.

Dès lors, le contrat français du salarié expatrié est suspendu le temps de son expatriation. Néanmoins, celui-ci conserve une sécurité professionnelle car à son retour, il sera replacé au sein de l'entreprise qu'il avait quittée. L'inconvénient de ce statut réside dans la rupture qu'il entraîne avec le régime français de protection sociale. En effet, l'expatrié devra s'affilier au régime de sécurité sociale de son pays d'accueil et le cas échéant, à une assurance privée ou volontaire en France telle que la CFE.

3/ Les recrutés locaux

Ce statut consiste à recruter les salariés avec un contrat de droit local. Dès lors, ces derniers ne relèvent plus du régime social français mais de celui du pays dans lequel ils se sont établis.

Par conséquent, ils doivent être résidents réguliers du pays, disposant d'une autorisation de travail au moment où ils sont recrutés. Ils disposent donc d'un contrat de droit local et de la protection sociale locale. Si cette solution se révèle économique pour les entreprises qui souhaitent envoyer l'un de leurs salariés dans une filiale à l'étranger, elle ne comporte pas toujours les garanties pour assurer le réemploi du salarié à son retour en France. Toutefois, de nombreuses exigences relatives notamment à la protection sociale, au logement ou encore à la scolarisation des enfants peuvent être incluses dans le contrat. De même, une réintégration en France avec un salaire équivalent à celui qui aurait été versé en métropole pour le même poste peut être négociée.

4/ Les travailleurs transfrontaliers

Ce statut concerne les personnes qui vivent dans la zone frontalière d'un pays et travaillent dans la zone frontalière d'un autre. Dans cette situation, les travailleurs sont soumis à la législation sociale du pays dans lequel ils exercent leur profession. Toutefois, pour les travailleurs transfrontaliers dont l'activité se divise entre la France et le pays limitrophe, le *commuting* peut-être une solution. Dans cette situation, le contrat de travail français est maintenu, mais le salarié est détaché périodiquement.

5/ Le télétravailleur

De plus en plus de personnes travaillent de leur domicile pour des entreprises aussi bien françaises qu'étrangères. Le télétravailleur sera affilié à la sécurité sociale et imposé dans l'Etat où il exerce physiquement son activité, même s'il travaille uniquement pour une/des entreprise(s) étrangère(s).



LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE DES FRANÇAIS ÉTABLIS HORS DE FRANCE

Dans le cadre de l'effort général de rétablissement de l'équilibre des finances publiques, la ligne de crédit « Emploi et formation » du Programme 151, anciennement dévolue à l'accompagnement vers l'emploi et la formation professionnelle des Français à l'étranger, a été supprimée en 2015.

1/ L'accès à la formation professionnelle continue pour les Français établis hors de France

En France

La formation professionnelle des Français établis hors de France a été réintégrée dans le droit commun de la formation professionnelle en France. En effet, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prévoit dans son article 21 que « la région finance et organise la formation professionnelle des Français établis hors de France et l'hébergement des bénéficiaires. Une convention conclue avec l'État précise les modalités de leur accès au service public régional de la formation professionnelle ». Le marché interministériel qui permettait aux Français de l'étranger d'accéder à des sessions de formation organisées par l'AFPA est donc clos depuis le 31 décembre 2014.

Depuis le 1er janvier 2015, c'est donc du service public régional de la formation professionnelle que dépendent les Français établis hors de France. Pour définir les rôles de chacun des acteurs de ce nouveau dispositif, une convention-cadre a été signée entre le MAEDI, le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation et du Dialogue social, Pôle emploi et l'association des Régions de France (ARF) :

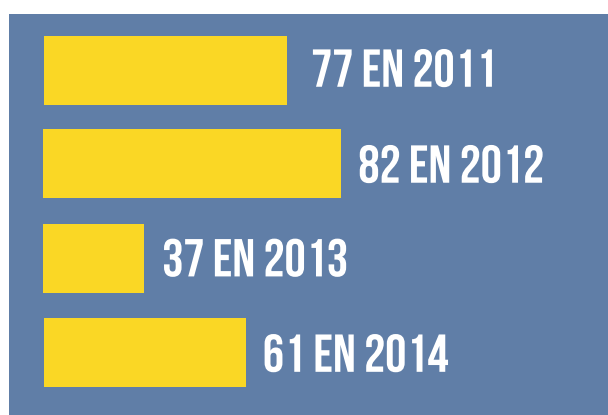
- le réseau consulaire continue d'assurer le premier accueil à l'étranger des Français candidats à une formation professionnelle en France, qui doivent donc faire leur demande auprès du consulat français compétent pour leur lieu de résidence. Depuis le 1er mars 2016, afin de pallier aux difficultés inhérentes à l'éloignement des candidats, le candidat doit remplir [une fiche de candidature \(téléchargeable en ligne\)](#) qu'il déposera, accompagnée d'un Curriculum Vitae, auprès de la section consulaire qui se chargera de sa transmission à Pôle-emploi.
- Pôle emploi joue le rôle d'intermédiaire entre les postes consulaires et les régions. Au sein de l'agence de Paris-Est, un service dédié met en œuvre l'évaluation des candidats, détermine la formation qui leur convient et les inscrit à un stage en France, en fonction de l'offre disponible dans les différentes régions. Pour construire son projet professionnel, le candidat pourra éventuellement passer un entretien par visio-conférence.
- Les régions, quant à elles, ont été sollicitées afin de s'agréger au nouveau dispositif, qui repose sur des conventions tripartites locales (préfet/Région/Pôle emploi).

Se saisissant à nouveau du sujet lors de la session de mars 2016 de l'Assemblée des Français de l'étranger, [la commission du commerce extérieur, du développement durable, de l'emploi et de la formation](#) a déploré l'absence de campagnes d'information sur ce nouveau dispositif tant auprès des conseillers consulaires que de la population française à l'étranger. Elle a donc pris une [résolution demandant](#) « [que] les 130 postes consulaires procèdent à une information plus efficace du nouveau dispositif de formation professionnelle :

2/ La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE permet à toute personne de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales) afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle, sans autre condition que d'avoir exercé au moins trois ans une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport avec le contenu de la certification envisagée. Un jury est chargé de valider la qualité et la pertinence des expériences mises en avant pour l'obtention de la certification demandée.

NOMBRE DE FRANÇAIS DE L'ÉTRANGER AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE FORMATION DE L'AFPA , 1^{ER} ORGANISME DE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR ADULTES EN FRANCE :



La VAE est une action de formation professionnelle continue, au sens de [l'article L.6313-1, alinéa 11 du Code du travail](#). Le financement et l'organisation de la formation professionnelle des Français établis hors de France étant de la responsabilité des régions depuis le 1er janvier 2015, ce sont elles qui sont chargées d'accompagner les Français résidant à l'étranger et candidats à une VAE.

Les postes consulaires assurent, comme en matière de formation professionnelle, le premier accueil des candidats à la validation des acquis de l'expérience (VAE) résidant à l'étranger. Il n'existe pas à l'heure actuelle de dispositif d'accompagnement qui leur soit spécifique. En 2013, en réponse à la question écrite n° 22226 de la sénatrice Joëlle Garriaud-Maylam, le secrétaire d'État chargé des Français de l'étranger avait indiqué que la Maison des Français de l'Étranger (MFE) pourrait être chargée de l'accompagnement des Français de l'étranger souhaitant préparer un dossier de VAE. La suppression de la MFE a mis en suspens le développement d'un tel service.

En attendant la mise en place - hypothétique - d'un service public d'accompagnement de ce public, les Français de l'étranger peuvent s'informer par eux-mêmes, par exemple sur [Vaexpat.com](#), un site d'information créé par l'académie de Versailles à l'attention des français de l'étranger, afin de les aider à la réalisation de leur parcours de VAE à distance.

CRÉER SON EMPLOI : FONDER SON ENTREPRISE À L'ÉTRANGER

1/ Contexte et profil de l'entrepreneur français à l'étranger

Comme le soulignait en janvier 2015 l'actuelle ministre du travail, Myriam El Khomri : « créer son entreprise, c'est créer son emploi ». Ainsi, 50% des créateurs d'entreprises étaient au chômage auparavant, alors que le nombre de créations d'entreprises a quasiment triplé entre 2001 et 2010. De plus, selon un [sondage de l'Agence pour la création d'entreprises \(APCE\)](#) l'entrepreneuriat est le choix de carrière le plus intéressant pour 46% de la population française (21% pour avoir sa propre entreprise et 25% pour être à son compte), devant le salariat dans une PME (13%), une grande entreprise (21%) ou dans la fonction publique (20%).

Cette dynamique touche d'autant plus les Français de l'étranger. Alors qu'environ 10% des Français vivant dans l'Hexagone sont des entrepreneurs, ils sont 28% pour les Français de l'étranger (150 000 entreprises de droit local à travers le monde ont été créées par des Français). Contrairement à ce que l'on peut entendre dans certains médias, ils ne fuient pas la France dans leur grande majorité.

Comme l'a expliqué Dominique Brunin, délégué général de CCI France International, à l'occasion du salon « S'expatrier, mode d'emploi » qui s'est tenu à Paris le 30 mars 2016, plusieurs facteurs expliquent l'entrepreneuriat des Français de l'étranger. Une envie de double aventure (l'entrepreneuriat et l'étranger), des opportunités économiques (la France connaît actuellement des difficultés économiques alors que certains pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique du Sud ont des croissances très fortes), le contexte de la mondialisation (les projets sont désormais sans frontières, surtout pour les hautes technologies/biotechnologies/technologies vertes/technologies du numérique), le décalage culturel qui est souvent une force dans un contexte entrepreneurial, et enfin la « marque France » qui s'exporte bien.

En octobre 2014, CCI France International a mené auprès des Chambres de commerce françaises de 82 pays [une enquête sur les entrepreneurs français à l'étranger](#).

**LE PROFIL TYPE DE CES ENTREPRENEURS EST CELUI D'UN HOMME (77,5%)
DE NIVEAU BAC+5 (61,2%)
PARTI SUITE À UNE OPPORTUNITÉ PROFESSIONNELLE (48,7%)
ET DONT L'ENTREPRISE, QUI EMPLOIE PLUS DE 100 PERSONNES (37,5%)
EST DANS LE SECTEUR D'ACTIVITÉ DES SERVICES (54,8%)**

Le cadre favorable au développement de leurs activités, telles que les facilités administratives, le coût de la main d'œuvre ou une fiscalité attrayante, sont les facteurs déterminants qui les motivent à rester dans le pays d'accueil. 54,5% d'entre eux n'envisagent pas de rentrer en France, et s'ils pensent à le faire, cela sera justifié par une opportunité professionnelle (28,6%) ou par des raisons personnelles liées à la famille et aux amis (27,3%). En complément de cette étude, il est recommandé de consulter le [W Project](#), site internet qui a pour objectif de « transmettre et partager avec le plus grand nombre l'envie de ces Français du bout du monde, leurs expériences et des conseils concrets sur la vie et la création d'entreprise à l'étranger », notamment par des portraits vidéos d'entrepreneurs français à l'étranger.

Dominique Brunin a aussi donné plusieurs conseils pour réussir son entrepreneuriat à l'étranger lors du forum « S'expatrier, mode d'emploi ».

- Tout d'abord, il faut que ce soit une démarche volontaire et volontariste : ce qui est vrai pour toute aventure entrepreneuriale, l'est d'autant plus à l'étranger.
- Il faut aussi vérifier que son idée n'est pas seulement bonne, mais aussi qu'elle est compatible avec le pays dans lequel on souhaite/ on est installé. Pour cela, il est conseillé de faire une étude de marché, de vérifier la compatibilité de son projet avec la culture locale, et de vérifier les contraintes réglementaires qui ne sont pas les mêmes qu'en France. De plus, il faut bien cibler son pays d'accueil car le coût, la difficulté et le délai pour créer une entreprise varient d'un pays à l'autre. A contrario, un départ à l'improviste, avec une mauvaise connaissance de la législation, des coûts de financement du projet, etc. est souvent une cause d'échec de l'entrepreneuriat français à l'étranger, que la personne soit en France avant de créer son entreprise ou qu'elle soit déjà sur place.
- Il faut aussi se faire accompagner, plusieurs structures ayant pour vocation d'aider les entrepreneurs français à l'étranger, par des conseils, des aides financières, etc. Parmi elles, la Banque Publique d'Investissement (BPI France), le réseau des Chambres de commerce à l'international (CCI), le réseau des Conseillers du Commerce Extérieur (CCE) ou encore Business France. Pour plus d'informations sur ces structures, [consultez le dossier de l'ASFE sur la présence économique française à l'étranger](#). L'intervention d'acteurs privés, comme les avocats, notaires et experts-comptables seront aussi souvent nécessaires. Il ne faut pas oublier par ailleurs la protection sociale qui est possible même pour les entrepreneurs français de l'étranger, notamment avec le Régime Social des Indépendants (RSI) et la Caisse des Français de l'Etranger (CFE).
- Il faut aussi faire attention au choix de l'associé. Plusieurs Français ont eu de mauvaises expériences avec des associés douteux : il faut donc bien connaître son futur partenaire et s'entendre sur les objectifs à moyen et long terme.
- Comme pour tout projet entrepreneurial, et encore plus à l'étranger, il faut protéger son patrimoine pour éviter qu'un échec de l'entreprise ne le mette en danger.
- Il ne faut pas abandonner à la première déconvenue : on entend souvent que cela va plus vite pour les entrepreneurs français à l'étranger, mais c'est presque toujours faux. Ainsi, il faut rester humble devant la réussite et l'échec, et ne pas hésiter en cas de difficulté à adapter son projet par rapport à ce qui était initialement prévu.
- Il faut prendre conscience que l'on n'est pas en France : respecter les coutumes locales, tant culturelles que pour la pratique des affaires.
- Enfin, un élément qui est souvent négligé pour une démarche économique mais qui est primordial : faire attention au conjoint. En effet, l'aventure entrepreneuriale à l'étranger peut parfois être remise en cause par un conjoint qui vit mal le fait d'avoir tout quitté pour accompagner l'entrepreneur. Le conjoint peut s'ennuyer s'il n'a pas de travail et est isolé de sa famille/ amis habituels, ou souffrir des conditions de vie plus difficiles, particulièrement en Afrique. Sur le sujet du choc de l'expatriation pour le conjoint de l'expatrié, [consultez la fiche n°2 du dossier ASFE sur la mobilité des actifs et de leur famille](#).

