

RAPPORT 2021

# LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

État actuel, témoignages, perspectives et conseils  
pour la recherche d'un emploi et la création d'une  
entreprise en Asie du Sud-Est

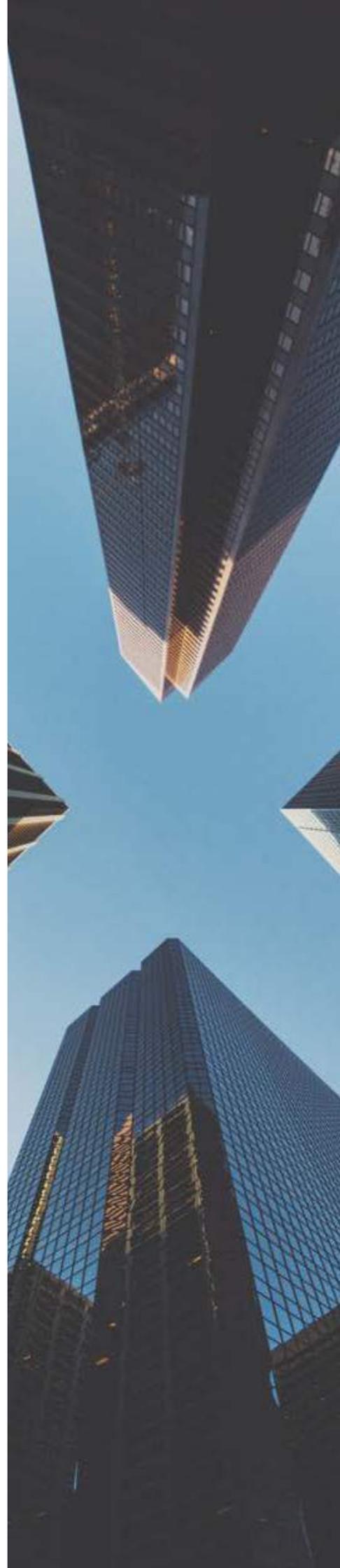
## ÉTUDE SPÉCIALE

Une étude réalisée par des Conseillers du Commerce  
Extérieur du Comité de Thaïlande, avec la  
coopération des Comités du Cambodge,  
d'Indonésie, de la Malaisie, du Myanmar, des  
Philippines, de Singapour et du Vietnam

# SOMMAIRE

---

NOTICE DE DÉCHARGE DE RESPONSABILITÉ	2
REMERCIEMENTS	3
AVANT-PROPOS	4
RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES POUR LA RECHERCHE D'UN EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST	6
ZOOM SUR LE CAMBODGE	11
ZOOM SUR L'INDONÉSIE	38
ZOOM SUR LA MALAISIE	60
ZOOM SUR LE MYANMAR	93
ZOOM SUR LES PHILIPPINES	101
ZOOM SUR LE VIETNAM	127
ZOOM SUR SINGAPOUR	174
ZOOM SUR LA THAÏLANDE	209



# NOTICE DE DÉCHARGE DE RESPONSABILITÉ

---

Ce rapport a été préparé par les Conseillers du Commerce Extérieur des pays de l'Asie du Sud-Est, à l'aide d'informations publiques, d'informations fournies par les Chambres de Commerce et d'Industrie des pays concernés, et d'autres informations provenant de leur expérience de vie dans les pays de l'Asie du Sud-Est. Les Conseillers ont engagé leurs meilleurs efforts dans la collecte de ces informations et leur vérification. Bien que les informations contenues dans ce rapport soient présumées fiables, les Conseillers ne peuvent être tenus responsables d'erreurs ou d'omissions.

Ce rapport a été réalisé bénévolement par ses auteurs, qui ne bénéficient d'aucun intérêt (financier ou autre) ni d'aucune rémunération ou compensation (financière ou autre), provenant de quelconques organisations, y compris celles dont le nom figure dans ce rapport.

La citation de noms d'organisations dans le présent rapport l'est à titre indicatif et ne présente aucun caractère d'exhaustivité. En aucun cas cette citation n'a de fins publicitaires et les auteurs de ce rapport ne peuvent être tenus pour responsables de recommandation ou d'incitation à contacter ces organisations et/ou à s'y affilier.



# REMERCIEMENTS

---

Les Conseillers du Commerce Extérieur de la France des Comités du Cambodge, d'Indonésie, de Malaisie, des Philippines, de Singapour, de Thaïlande et du Vietnam tiennent à remercier les représentants des pouvoirs publics français, les chambres de commerce bilatérales et leurs services ressources humaines, et les différents organismes qui leur ont apporté leur concours dans la réalisation de ce document.

Les Conseillers remercient les Comités respectifs ayant contribué :

**Cambodge** : Arnaud Darc (Président), Martin Brisson (rédacteur), Guillaume Gassin (rédacteur)

**Indonésie** : Pierre Noyer (Président), Sébastien Gautier (rédacteur),

**Malaisie** : Bruno Le Moing (Président), Elizabeth Laubel (Rédactrice),

**Myanmar** : Charles Bouhelier (Président et rédacteur), Michel Cywinski (rédacteur)

**Philippines** : Martin Ruby (Président), Maylis Charlat (Rédactrice) et Eunice Tiongson (Rédactrice)

**Singapour** : Véronique Denis-Pelliet (Président), Pascale Martin-Neuville (rédactrice),

**Thaïlande** : Éric Durand (Président), Laurent Landié (rédacteur)

**Vietnam** : Jean-Charles Belliol (Président) et Nicolas Audier (rédacteur)

Le Comité de Thaïlande, coordinateur de cette nouvelle édition, remercie chaleureusement les contributeurs ayant participé à la mise en forme de cette étude : Emma Durand et Nicolas Laustriat.

## **Eric Durand et Laurent Landié**

Conseillers du Commerce Extérieur, Comité de Thaïlande



# AVANT-PROPOS

---

La parution de cette troisième enquête sur l'emploi des Français en Asie du Sud-Est a plusieurs fois été différée. En effet, la pandémie de la COVID-19, au-delà de ses douloureuses conséquences sur la vie quotidienne, a eu aussi – naturellement – des répercussions directes sur l'activité des sociétés, et en premier lieu sur les ressources humaines. Dans ce contexte de changements aussi rapides qu'imprévisibles, il nous semble toutefois indéniable que les CCEF ont une aide précieuse à apporter grâce à leur connaissance du terrain et leur approche pragmatique face à la crise.

Nommés par décret ministériel, les Conseillers du Commerce Extérieur de la France (CCEF) sont des femmes et hommes d'affaires volontaires et bénévoles, dont la mission est d'informer, de conseiller et d'orienter, en toute indépendance d'esprit, les pouvoirs publics et les différents acteurs du commerce extérieur français. Leur jugement repose sur leur expérience, pour certains acquise depuis de longues années dans leur région. Face à la pandémie, les CCEF ont dû trouver des solutions pragmatiques pour assurer la continuité de leurs activités économiques, malgré les nombreuses incertitudes. Comme eux, de nombreux français recherchent actuellement des repères fiables, en particulier pour trouver un emploi. À travers ce rapport, nous espérons justement apporter à ces compatriotes des recommandations nuancées et réalistes.

Il est désormais clair que la principale caractéristique de cette pandémie est son rôle d'accélérateur dans la transformation digitale des sociétés. Sur l'ensemble de la planète, la restriction des déplacements oblige à revoir en profondeur l'organisation du quotidien et des entreprises, et l'Asie du Sud-Est ne déroge pas à la règle.



Un effet de cette digitalisation, sur le marché du travail, est la création de nouvelles opportunités de carrière - et ce dans tous les pays de l'ASEAN : e-commerce, protection des données, cybercriminalité, e-marketing... ces secteurs sont en plein essor, et les compétences sont rares et chères !

Dans certains pays (Singapour, Malaisie), on observe un phénomène inquiétant : les expatriés et les étrangers se voient limiter l'accès au marché de l'emploi. Des législations locales de plus en plus strictes, supposées combattre la crise, favorisent les nationaux. Cette politique explique en partie la baisse du nombre des expatriés dans la région ; elle n'est cependant pas générale : on ne l'observe ni en Thaïlande, ni au Cambodge, par exemple.

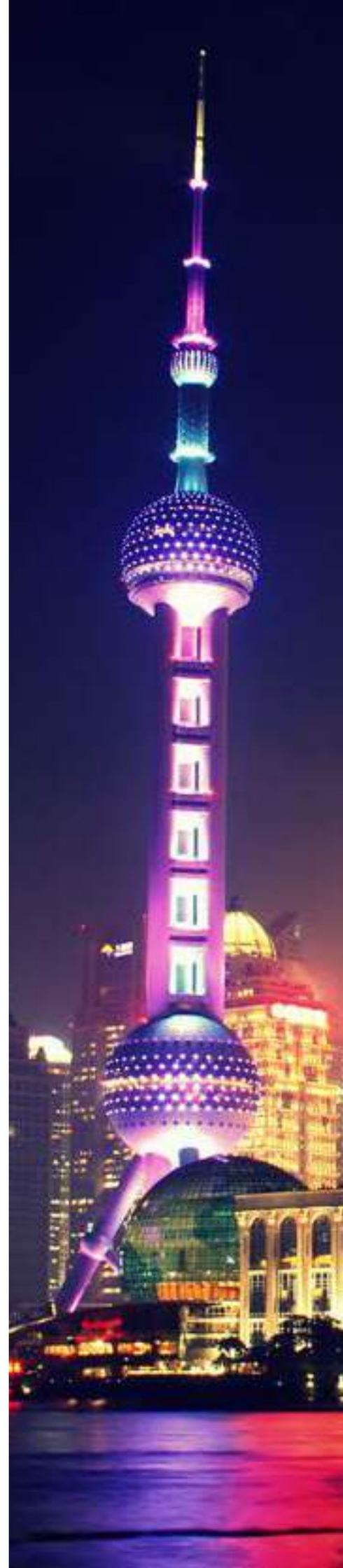
Ce rapport, plutôt que de dresser un tableau élogieux ou alarmant de la situation dans la région, s'efforce de fournir des informations utiles, précises et nuancées. Nous espérons qu'elles vous aideront à prendre des décisions éclairées par une réelle expérience des réalités du terrain, et si vous êtes à la recherche d'un emploi, à identifier les pays de la zone qui vous offrent les meilleures perspectives.

En proposant un regard pérenne, en prise avec les spécificités locales, nous souhaitons dépasser les vicissitudes et promouvoir la présence française à l'étranger, qui est au cœur de la mission des CCE. Nous sommes localement disponibles pour aider vos sociétés et vous tenir au courant de l'évolution de la situation dans nos pays respectifs.

Merci d'avance pour vos retours et réactions qui nourriront la prochaine enquête !

## **LAURENT LANDIÉ**

Coordinateur ASEAN  
Conseiller du Commerce Extérieur, Comité de Thaïlande





# RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES POUR LA RECHERCHE D'UN EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

## TITRE DE SÉJOUR

Avant le départ, renseignez-vous sur les conditions d'obtention et de détention du visa de résidence et les implications liées à sa nature. Si le visa de résidence est lié à votre employeur, alors il convient d'étudier les conditions du retrait du visa lors de la rupture du contrat de travail. Renseignez-vous également sur les sanctions en cas de travail sans permis, de visa non conforme à votre situation réelle.

## DOCUMENTATION

Certaines juridictions n'imposent pas, par exemple, l'émission de fiches de salaires ou le versement des rémunérations sur un compte bancaire. L'absence de documentation peut être préjudiciable en cas de demande de rachat de points de retraite française, de justification de revenus/transferts de fonds lors de contrôles fiscaux, etc.

## PROTECTION SOCIALE

dans les pays où un système de protection sociale nationale n'existe pas, ou auquel les étrangers ne sont pas éligibles, préoccupez-vous de contracter au minimum une assurance maladie pour vous et votre famille.

# RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES POUR LA RECHERCHE D'UN EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

## PROTECTION SOCIALE (SUITE)

Dans le cadre des contrats de type "package" (i.e. l'employeur a pris un contrat d'assurance maladie pour ses employés), étudiez les conditions de paiement de la prime d'assurance (souvent incluse dans la rémunération) et surtout du détail des prestations, qui peut être insuffisant ou présenter des contraintes qui ne vous conviennent pas. N'oubliez pas de demander à l'employeur s'il a prévu une option retraite (obligatoire ou non) dans le "package".

Les Français hors de France ont la possibilité d'adhérer à une caisse de la Sécurité Sociale française, la CFE, qui peut être complétée par une mutuelle. Par ailleurs, il existe de multiples compagnies d'assurance internationales qui proposent des couvertures santé pour les expatriés : là encore, étudiez bien les contrats, en particulier le montant de la prime au regard des prestations fournies (y compris exclusions), car les variations sont importantes d'un contrat à l'autre. Enfin, pour ce qui concerne la retraite, de multiples courtiers sillonnent la région et vendent des produits de placement : étudiez bien les contrats et la réputation des institutions concernées avant de vous engager.

## IMPÔTS SUR LE REVENU

Vérifiez qu'il existe une convention fiscale entre le pays d'accueil et la France. Vérifier également les taux d'imposition du pays d'accueil. En cas de rémunération versée dans deux pays différents, assurez-vous des conséquences fiscales en cas de retour en France et/ou de rapatriement des fonds en France. Assurez-vous également de la responsabilité fiscale que ce système peut impliquer pour vous, et des débours que cela pourrait occasionner en cas de redressement fiscal local dans chacun des pays concernés.

Pour les entrepreneurs qui versent une rémunération à des employés dans le pays d'accueil et/ou dans plusieurs pays, vérifiez si la responsabilité fiscale de l'employé vous incombe ou non. Si oui, prenez des mesures de précaution dans le contexte éventuel d'un redressement fiscal dans chacun des pays concernés.

# RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES POUR LA RECHERCHE D'UN EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

## SCOLARITÉ DES ENFANTS

La plupart des grandes villes d'Asie du Sud-Est disposent d'une offre adéquate d'établissements scolaires : écoles françaises, agréées ou non par l'AEFE, et écoles internationales, ces dernières dispensant la plupart du temps un enseignement en langue anglaise.

Pour les établissements locaux, la qualité de l'enseignement est variable dans la mesure où la langue nationale et/ou les conditions d'admission peuvent être un obstacle à une scolarité poursuivie dans ces établissements.

Les écoles françaises et internationales ont des coûts de frais de scolarité qui peuvent être élevés : renseignez-vous à l'avance et tenez-en compte dans votre projet d'expatriation en famille. Il existe un système de bourses scolaires, le cas échéant, pour les enfants de nationalité française scolarisés dans le système d'enseignement français à l'étranger, qui peut couvrir une partie des frais de scolarité : renseignez-vous auprès des établissements concernés ou bien auprès du Consulat du pays de résidence.

Le Centre National d'Education à Distance (CNED) propose, outre des cours de soutien, une offre de cours à distance en substitution de la scolarisation (cursus français). Il est possible d'y avoir recours. Cependant, dans la mesure où il y a un lycée français dans le pays, il convient de faire une demande de dérogation qui doit être formulée auprès du Conseiller de Coopération et d'Action Culturelle (COCAC) à l'Ambassade de France du pays de résidence.

S'il n'y a pas d'établissement français, il s'agit d'une demande simple de cours par dérogation peut être refusée si le COCAC estime que le ou les parents sont dans l'incapacité matérielle ou intellectuelle d'assurer l'accompagnement des cours du CNED. L'insuffisance de ressources pour acquitter les écolages d'un lycée français ne peut être considérée comme un motif de dérogation, dans la mesure où le mécanisme des bourses scolaires est précisément destiné à y faire face.

# RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES POUR LA RECHERCHE D'UN EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

## RÉMUNÉRATION

Vous pouvez vous référer aux classements et études de type Mercer : cependant ces derniers donnent des indications de coûts de la vie qui permettent aux expatriés de conserver un style de vie identique dans leur pays d'accueil à celui du pays de résidence.

En raison de distorsion de certains coûts (par exemple, voitures individuelles à Singapour ; vins et fromages dans la plupart des pays d'Asie du Sud-Est), les montants indiqués peuvent paraître élevés à des personnes qui s'adaptent davantage aux modes de vie locaux (notamment sur les postes du logement et de l'alimentation, recours aux transports en commun). Toutefois, il convient, à l'inverse, de ne pas sous-estimer certains coûts de vie dans les pays d'Asie du Sud-Est (soins de santé, frais de scolarisation, voire frais de logement), sous prétexte que d'autres coûts (par exemple la nourriture) sont plus abordables qu'en France.

Afin d'estimer la rémunération dont vous avez besoin, nous proposons la méthode suivante de détermination de vos dépenses dans le pays d'accueil, déterminer le coût des dépenses incompressibles ou vitales (logement, nourriture, transports, santé (coût des soins et de la prime d'assurance santé), frais de scolarité des enfants, impôt sur le revenu et des autres prélèvements obligatoires, fiscaux ou sociaux), puis le coût des dépenses de base (utilités publiques, vêtements, etc.), et ajoutez enfin les frais de loisirs, de confort, les économies en prévision de la retraite ou d'autres projets, etc.

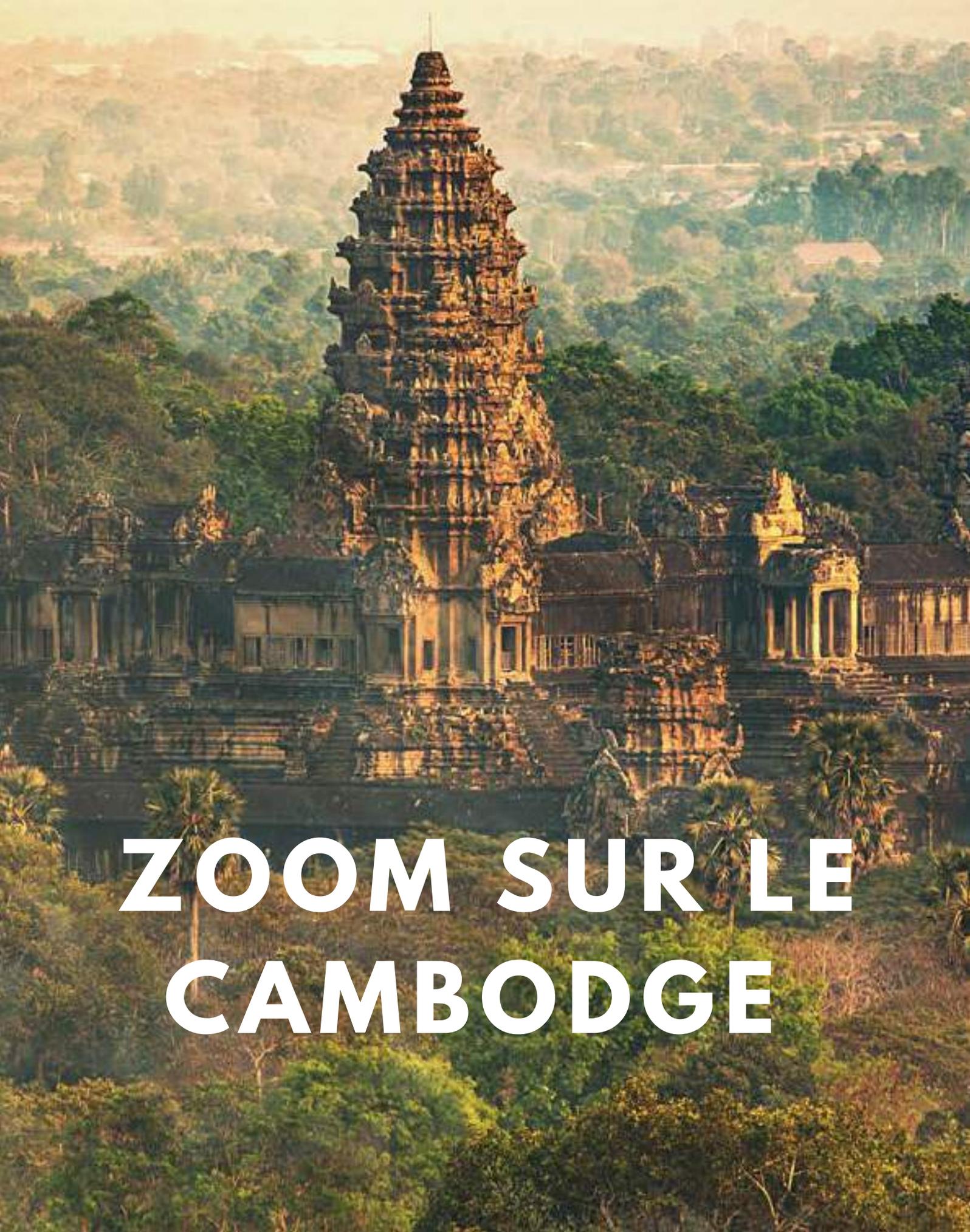
Comparez ce dernier montant avec la rémunération proposée et/ou le salaire médian du poste considéré dans le pays d'accueil. En cas de rémunération pour laquelle une partie variable est importante, le coefficient multiplicateur doit être augmenté, en raison des décalages de trésorerie (bonus versé en fin de période alors que les charges pour des dépenses de base demeurent fixes et régulières).



# RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES POUR LA RECHERCHE D'UN EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

## DÉLITS ET CRIMES

Renseignez-vous sur les conséquences liées à certaines pratiques, qui peuvent être considérées comme des délits ou des crimes et/ou être passibles de sanctions bien plus sévères qu'en France (usage de drogue, même légère, illégalité de résidence, et pour les entrepreneurs : conditions de responsabilité de mandataire social.). À noter que les Français à l'étranger ont droit à la protection consulaire.



# ZOOM SUR LE CAMBODGE

# ZOOM SUR LE CAMBODGE

## SOMMAIRE

### INTRODUCTION. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

<b>I. VIVRE AU CAMBODGE</b> .....	<b>PAGE 16</b>
1.1 Les conditions de vie dans le pays.	
1.2 Les conditions légales de séjour et de travail.	
1.3 Idées reçues.	
1.4 Paroles de Français	
<b>II. RECHERCHER UN EMPLOI</b> .....	<b>PAGE 20</b>
2.1 Prérequis nécessaires à l'obtention d'un emploi/stage	
2.2 Quels acteurs contacter ?	
2.3 Rémunération et fiscalité	
2.4 Conseils pratiques	
2.5 Paroles de Français	
<b>III. CRÉER SON ENTREPRISE</b> .....	<b>PAGE 25</b>
3.1 Présence des EFE et TPE/PME/ETI	
3.2 Motivations des entrepreneurs	
3.3 Conditions pour la création d'entreprises	
3.4 Secteurs porteurs	
3.5 Financement	
3.6 Recrutement	
3.7 Idées reçues	
3.8 Paroles d'entrepreneurs	
<b>IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR</b> .....	<b>PAGE 31</b>
4.1 Secteurs porteurs	
4.2 Secteurs saturés/fermés aux étrangers	
<b>V. PERSPECTIVES POST-COVID</b> .....	<b>PAGE 36</b>
<b>VI. LIENS ET CONTACTS AU CAMBODGE</b> .....	<b>PAGE 37</b>



# INTRODUCTION AU CAMBODGE

## PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ÉCONOMIE CAMBODGIENNE

Voisin de la Thaïlande à l'ouest, du Laos au nord et du Viêt Nam à l'est, le Cambodge s'étend sur 181 035 km<sup>2</sup>, soit 1/3 du territoire français. Le Cambodge compte 3 grandes villes : Phnom Penh, la capitale ; Siem Reap, point d'entrée des temples d'Angkor et Sihanoukville, station balnéaire en plein développement.

L'économie cambodgienne repose aujourd'hui sur quatre piliers principaux : confection, tourisme, agriculture et construction/immobilier. Elle connaît une croissance de rattrapage soutenue avec une forte progression du PIB depuis 20 ans, stable autour de 7 % par an depuis plusieurs années. Cette performance a permis au pays de rejoindre la catégorie des pays à revenu intermédiaire de la Banque Mondiale en 2016. Les prévisions restent bien orientées pour 2018 (6,9 % selon la Banque mondiale) mais le FMI envisage un ralentissement de la croissance du PIB à moyen terme (autour de 6 % en 2022) du fait des faiblesses de la compétitivité du site productif et de l'insuffisance des réformes structurelles.

La diversification de l'économie est probablement le principal défi auquel le pays est confronté. Elle devra s'accompagner d'une amélioration du cadre institutionnel, d'importants investissements dans les infrastructures et d'efforts significatifs en matière d'éducation et de formation.



# INTRODUCTION AU CAMBODGE

## LA PRÉSENCE FRANÇAISE AU CAMBODGE

Avec 357 M EUR de stock d'investissements français en 2017 (+14% par rapport à l'année précédente), la France est le premier investisseur européen au Cambodge grâce notamment à la présence historique de quelques groupes du CAC40 (Vinci, Total, Accor...) et d'autres acteurs plus récents : Pernod Ricard, BRED Bank, Decathlon qui a récemment inauguré une première grande surface sportive à Aeon mall 2, Peugeot qui prévoit d'ouvrir un showroom dans l'artère principale de la Capitale ou encore Conforama qui a annoncé l'ouverture prochaine de plusieurs magasins. Les échanges bilatéraux entre nos deux pays ont pour la première fois dépassé le milliard d'euros en 2018 avec des exportations françaises qui se diversifient. L'attractivité et la notoriété du Cambodge auprès des entrepreneurs français y jouent certainement pour beaucoup.

On retrouve ainsi Vinci Airports, qui gère la concession de 3 aéroports internationaux (Phnom Penh, Siem Reap et Sihanoukville) et procède à l'agrandissement des aérogares et à la construction de nouveaux terminaux en 2018, Total, qui distribue le quart des carburants du pays (gaz et kérosène) et poursuit le développement de son réseau de stations-services (75 actuellement), Accor, qui gère 2 Sofitel (à Phnom Penh et Siem Reap), LVMH qui a inauguré en 2016, par l'intermédiaire de sa filiale DFS, un centre commercial de luxe à Siem Reap, Schneider Electrics et Legrand dont les implantations accompagnent le développement des marchés dans un contexte de forte croissance de la construction, Sanofi qui dispose d'un effectif de 80 salariés dédiés à la promotion commerciale des spécialités du groupe et Pernod Ricard, qui a ouvert en 2017 sa première filiale au Cambodge. Quant au secteur pharmaceutique, on retrouve des grands laboratoires français tels que Servier et Pierre Fabre. D'autres grands groupes français sont également présents au Cambodge, témoignant de la diversification des investissements français au Cambodge.



# INTRODUCTION AU CAMBODGE

## LA PRÉSENCE FRANÇAISE AU CAMBODGE

Bolloré Logistics est présent dans l'exploitation d'hévéas et sa filiale Havas vient de prendre le contrôle d'une entreprise de communication cambodgienne présente dans l'ensemble des pays d'ASEAN continentale (Riverorchid), Lagardère a récemment investi dans une radio locale, la BRED bank, après avoir pris une participation (12,5 % du capital) dans la désormais première banque cambodgienne (ACLEDA, success story du secteur bancaire cambodgien issue de la microfinance) a inauguré en 2017 une filiale au Cambodge, unique banque européenne présente dans le pays.

Decathlon a inauguré en août 2018 son premier magasin dans le centre commercial Aeon 2 à Phnom Penh, lui-même inauguré cette année par le groupe japonais, et prévoit l'ouverture de magasins de détail dans d'autres provinces du pays dans les 5 prochaines années.

Au-delà, plusieurs investissements français accompagnent le développement du secteur touristique cambodgien : groupe Zanier (hôtellerie haut de gamme à Siem Reap), Eaux et Electricité de Madagascar (hôtel Victoria à Siem Reap) et également Citystar (développement d'un resort sur une île au large de Sihanoukville). La présence économique française au Cambodge se caractérise aussi par un tissu d'entrepreneurs français fondateurs ou dirigeants de PME de droit cambodgien dont le nombre est évalué à plus de 400.

La France est le pays occidental dont les entreprises sont les mieux implantées au Cambodge. La présence française repose sur les investissements de grands groupes et la présence de plusieurs PME créées par des Français.



# I. VIVRE AU CAMBODGE

## 1. LES CONDITIONS DE VIE DANS LE PAYS

### LES DÉPENSES QUOTIDIENNES

Le coût de la vie au Cambodge est 38 % plus bas qu'en France, il convient de compter pour les repas (restaurant) entre 4.50 et 18 Euros par personne. En ce qui concerne l'électricité, le budget au mois est d'environ 28 Euros et de 4.50 Euros pour la facture d'eau. Le moyen de transport en commun le moins cher serait le taxi-motodop ou la moto, qui coûte 0.80 centimes à 1 Euro par trajet. Il y a aussi le remork kongbai, ou le tuk tuk qui sont populaires auprès des touristes et des expatriés. Leur tarif minimum est de 1,80 Euros par trajet et cela dépend de la destination. Les taxis sont fiables et sûrs, disponibles toute la nuit avec un simple appel téléphonique à la société. Ils facturent au mètre et peuvent vous donner un reçu si nécessaire. Il est conseillé d'utiliser les applications de transports type Grab, Passap ou Wego pour se déplacer dans les grandes villes. Utiliser ces applications requiert d'acheter une carte SIM locale, mais apporte un réel gain de temps et d'économie.

### LE LOGEMENT

Pour le logement, le loyer pour un appartement 1 pièce à Phnom Penh (20-30% supérieur au reste du pays) tourne autour de 400 à 900 US dollars, et 600 à 2000 US dollars, pour un appartement 2-3 pièces à Phnom Penh.

### SANTÉ ET RETRAITE

En matière de santé, les mécanismes nationaux sont encore balbutiants et inefficaces. Il est nécessaire de souscrire à une assurance santé/rapatriement privé. Peu d'employeur fournissent à leurs salariés expatriés une assurance santé, et il n'existe pas de système de sécurité sociale adaptée aux expatriés. La cotisation retraite n'existe que dans le cadre d'un contrat expatrié uniquement.

# I. VIVRE AU CAMBODGE

## SCOLARISATION

### Établissements français

Le Lycée Français de Phnom Penh accueille plus de 1 100 élèves et dispose de tous les niveaux de classe avec un enseignement de qualité (un taux de réussite au Baccalauréat supérieur à 95%), pour des frais de scolarité allant de 4 629 à 6 165 US dollars par an (année 2017/2018).

Consultez les autres structures éducatives françaises [ici](#).

### Établissements internationaux

Il existe au Cambodge des écoles internationales qui ont de très bon niveau. Dans ces établissements la langue d'enseignement est souvent l'anglais, notamment à :

- International School of Phnom Penh - IB program,
- Northbridge International School - IB program,
- Canada International School et
- iCAN British International School.

### Établissements locaux

Dans les écoles locales on apprend exclusivement le Khmer. Concernant le système scolaire, les études primaires durent 6 ans. A l'issue de ces années un brevet est délivré et permettant d'avoir accès au collège qui dure 3 ans. Puis le lycée qui dure 3 ans aussi, et les épreuves du baccalauréat conclues les années de lycée.

### Enseignement à distance

CNED, en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme.



# I. VIVRE AU CAMBODGE

## 2. LES CONDITIONS LÉGALES DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

### CRITÈRES GÉNÉRAUX ET RISQUES LÉGAUX LIÉS À UNE ACTIVITÉ SANS TITRE DE SÉJOUR CORRESPONDANT

L'obtention d'un permis de travail est obligatoire pour les travailleurs étrangers. Il doit être demandé ou renouvelé chaque année avant le 31 mars auprès du ministère du Travail. Une personne exerçant une activité professionnelle sans permis de travail peut faire l'objet d'une amende. Si l'employé n'a pas régularisé sa situation après avertissement, ce dernier peut être expulsé du pays

### LES DIFFÉRENTS TYPES DE VISAS DISPONIBLES

Tout étranger exerçant une activité professionnelle au Cambodge doit être titulaire d'un permis de travail (hors diplomatie) et du visa correspondant :

- Visa E communément appelé visa business ; délivré pour une durée de 1 mois ; peut être étendu jusqu'à 1 an ; prix en fonction de la durée demandée
- Visa K pour les personnes justifiant d'origines cambodgiennes (nées de parent(s) cambodgien(s) ou nées au Cambodge) ; durée de validité correspondant à celle du passeport ; renouvelable sur présentation du précédent visa et gratuit.

Les titulaires de visa K sont, malgré la reconnaissance de leurs origines, considérés comme étrangers (ils présentent un visa apposé sur un passeport étranger) et sont soumis aux mêmes exigences que les étrangers non titulaires de ce visa concernant les permis de travail. L'employeur a l'obligation d'apporter son soutien à l'employé dans ces formalités administratives et devra payer toute pénalité encourue par l'employé, notamment celle liée à l'irrégularité des conditions de travail passées.

### CONSEILS PRATIQUES POUR L'OBTENTION D'UN VISA

Nous suggérons de demander un visa E (visa business) à l'arrivée au Cambodge.



# I. VIVRE AU CAMBODGE

C'est l'unique visa extensible en visa longue durée après obtention du contrat et du permis de travail. Tous les postes frontières terrestres ne proposent pas la procédure du visa E. Il est possible d'en faire la demande à l'arrivée des 3 aéroports internationaux du Cambodge.

Cependant, il existe deux possibilités pour obtenir un visa :

- Soit demander le visa dans un consulat cambodgien
- Soit le demander à l'arrivée à l'Office d'Immigration dans les aéroports internationaux et même à certaines frontières terrestres.

Pour pouvoir obtenir le premier visa, les étrangers doivent avoir un permis du travail. Mais, en pratique il n'est pas possible d'obtenir un permis du travail sans visa valable.

En revanche, en cas de demande de renouvellement / extension de visa, il est nécessaire de présenter un permis de travail en cours de validité.

## PAROLES DE FRANÇAIS

« Avant de se décider à travailler au Cambodge il faut être conscient de la culture, l'histoire du pays qui a un rôle majeur sur le comportement actuel des Cambodgiens »

« Il y a au Cambodge de très jolis endroits et des locaux très sympas, c'une expérience enrichissante, recommandée à tous. »

« Ayant eu l'occasion de travailler dans différents pays de la zone ASEAN (Vietnam, Thaïlande, Singapour, Laos, Indonésie, Cambodge), le Cambodge est l'endroit où je m'y sens le mieux tant pour la qualité de vie qu'au niveau professionnel »



# II. RECHERCHER UN EMPLOI AU CAMBODGE

## 1. PRÉREQUIS NÉCESSAIRES À L'OBTENTION D'UN EMPLOI/STAGE

### PRÉREQUIS POUR UN STAGE

D'abord, il faut noter que la notion de stagiaire n'a pas été bien précisée dans le droit du travail cambodgien. C'est raison pour la laquelle, les stagiaires étrangers sont considérées comme les salariés et ils doivent avoir le permis de travail. Ensuite, il faut noter que jusqu'à présent il n'y a pas de visa spécifique pour les stagiaires qui viennent au Cambodge pour le stage. En pratique, ils sont traités comme les salariés et ils peuvent demander le visa E pour un premier visa. Il y a deux types de visas pour que les stagiaires puissent étendre leur titre de séjours comme suit :

- **Visa EG** : ce visa est émis pour les stagiaires qui souhaitent résider au Cambodge pendant moins de 6 mois seulement. Cela signifie qu'il ne peut être étendu que pour 3 mois ou 6 mois. Pour pouvoir obtenir ce visa, il faut fournir les documents nécessaires pouvant expliquer le but de résider au Cambodge.
- **Visa EB** : ce visa est émis pour les stagiaires qui souhaitent résider au Cambodge pendant plus de 6 mois. Cela signifie qu'il peut être étendu pour 3 mois, 6 mois ou 1 an. Pour pouvoir obtenir ce visa, il faut fournir les documents nécessaires comme le certificat commercial ou la patente ou contrat du travail ou le document nécessaire certifiant la nécessité de résider temporairement au Cambodge ou le document certifiant un lien familial (époux(se) ou enfant).

Il faut noter que tous les étrangers titulaires de ces visas sont obligés de demander le permis de travail.

### PRÉREQUIS POUR UN EMPLOI

Obtenir un emploi au Cambodge est assez simple, il est nécessaire :

- D'être présent au Cambodge de manière légale, avec un passeport à jour et un visa E
- De s'enregistrer auprès de la commune de son lieu d'habitation (le document d'enregistrement peut être demandé par l'employeur)
- D'avoir un bon niveau d'anglais.



# II. RECHERCHER UN EMPLOI AU CAMBODGE

## 2. QUELS ACTEURS CONTACTER ?

Vous pouvez vous adresser et consulter les sites internet des acteurs suivants :

- Les chambres de commerce du Cambodge, tout particulièrement la Chambre de Commerce France-Cambodge (CCIFC), ou encore Eurocham Cambodia, Amcham, Britcham,
- La plupart des emplois se trouvent par les réseaux personnels. Il faut rencontrer les entrepreneurs en place et les expatriés travaillant dans les grands groupes ou les ONG (les événements organisés par les chambres de commerce sont à ce titre utiles),
- Envoyer son CV aux agences de recrutement : Saint Blanquat & A., HR-Inc, Top Recruitment et Great Alliances.
- Les 4 principaux sites internet où sont publiées les annonces d'emploi sont Cam-HR, Bongthom, Everjobs et Top Job Cambodia.

## 3. RÉMUNÉRATION ET FISCALITÉ

### SPÉCIFICITÉS LOCALES

Toute personne ayant son domicile ou sa résidence principale au Cambodge ou ayant passé plus de 182 jours dans l'année sur le territoire cambodgien est considérée comme résident fiscal. Les salaires sont payés en dollars américains

### GRILLES INDICATIVES DE RÉMUNÉRATION

Les salaires indiqués ci-dessous sont très variables en fonction de la taille de l'organisation, du secteur d'activité et du profil du candidat.

- Jeune français peu diplômé et fraîchement arrivé au Cambodge : 400 à 800 US dollars
- Jeune diplômé (niveau Master) : 800 à 1 500 US dollars
- Expatrié avec 2 à 4 ans d'expérience professionnelle et une bonne connaissance du Cambodge ou de l'Asie du Sud-Est : 1 200 à 2 000 US dollars
- Manager avec 4 à 8 ans d'expérience professionnelle : 2 000 à 4 000 US dollars
- - C-Level (CEO, CFO, COO, etc.): 4 000 à 15 000 US dollars.



## II. RECHERCHER UN EMPLOI AU CAMBODGE

### GRILLES INDICATIVES DE RÉMUNÉRATION

L'industrie textile est l'unique secteur économique où s'applique un salaire mensuel minimum mais il est communément appliqué aux autres domaines d'activité. Il augmente chaque année suite aux négociations entre syndicats et gouvernement. Il était de 80 USD en 2013, 170 USD en 2018 et 182 USD début 2019. Le niveau actuel des salaires est de :

- Entre 140 à 300 USD pour un employé un peu qualifié - de 500 à 600 USD pour un technicien
- À partir de 1000 USD pour un spécialiste (ingénieur, directeur des ventes, fiscaliste, juriste...)

### FISCALITÉ APPLICABLE AUX ÉTRANGERS RÉSIDENTS AU CAMBODGE

Le Cambodge n'a pas de système qui oblige les expatriés à déposer et à payer directement l'impôt sur le revenu au Département général des impôts (GDT) au Cambodge. Il n'est pas non plus nécessaire de fournir une déclaration de revenus annuelle. L'impôt sur le revenu (« Tax on Salary ») est prélevé par l'employeur à la source et payé directement au département des taxes.

Son montant varie par paliers en fonction du niveau de salaire, de 0% (partie de la rémunération inférieure à 250\$) à 20% (au-dessus de 3,125\$) avec des paliers intermédiaires à 5%, 10% et 15%. Lors de la signature de son contrat de travail, il convient de bien vérifier si le salaire est exprimé en montant brut ou net.

## 4. CONSEILS PRATIQUES

### CHOISIR UN PARTENAIRE

Choisir un partenaire S'associer à un partenaire d'ores et déjà intégré à la communauté d'affaires locale, qu'il soit actionnaire, agent ou distributeur, est le meilleur moyen d'intégrer le marché cambodgien. Ce dernier pourra partager son réseau professionnel et développer des relations commerciales avec les futurs clients et partenaires. En connaisseur des particularités culturelles locales, il saura éclairer les entrepreneurs dans leurs choix et faciliter les négociations. Le choix du partenaire peut se porter, en fonction de l'importance de la communauté dans le secteur (chinoise, japonaise, vietnamienne...), sur un partenaire étranger ou bi-national.



## II. RECHERCHER UN EMPLOI AU CAMBODGE

### 4. CONSEILS PRATIQUES

#### INTÉGRER UN RÉSEAU

Les réseaux d'entreprises au Cambodge sont multiples et couvrent la quasi-totalité de secteurs présentés dans ce guide avec chacun ses spécificités. Ces entités (chambres, fédérations) peuvent être nationales (CCIFC, NordCham, BritCham...) ou supra-nationales (EuroCham), dédiées à un secteur particulier (Cambodia Automotive Industry Federation, Cambodia Hotel Association, etc.) ou multisectorielles (EuroCham héberge 10 comités). Les services proposés par ces réseaux varient beaucoup selon leurs missions : réseautage, lobbying, communication, information... Ces réseaux sont d'excellents points d'appui pour les entrepreneurs qui cherchent à rencontrer des prospects et partenaires à travers les networking réguliers, obtenir des informations de première main, dialoguer avec le gouvernement en tant que fédération professionnelle...

#### BÉNÉFICIER D'UN ACCOMPAGNEMENT

De nombreux acteurs sont présents pour faciliter l'accès au marché des entrepreneurs français. EuroCham propose une gamme de services d'accompagnement complète allant de la première mission de prospection (rencontres prospects et partenaires), au soutien à l'activité sur place (ressources humaines, traduction, communication...) jusqu'à l'hébergement. Plusieurs membres de la CCIFC proposent également des prestations d'accompagnement certaines spécialisées dans les démarches juridiques, la logistique, la distribution... Le directory des membres de la CCIFC est accessible via ce lien (<http://www.eurocham-cambodia.org/members-directory>) en filtrant French Chapter (CCIFC). Dotée de contacts parmi les entreprises membres, cette liste est une excellente base de prospection pour démarrer son activité au Cambodge.



## II. RECHERCHER UN EMPLOI AU CAMBODGE

### 5. PAROLES DE FRANÇAIS

« Ne venez pas au Cambodge avec comme unique raison le salaire. Le développement économique est en plein boom et de ce fait, certaines compétences sont très recherchées. Voyez le Cambodge comme un tremplin pour votre carrière »

« Demander conseil à des personnes sur place pour comprendre la culture et l'environnement de vie et de travail. Être persévérant et apprécier les petites victoires. Ne pas penser que l'on pourra changer le monde en quelques mois. » « Patience et ouverture d'esprit »

« Sortir, rencontrer des gens, bien préparer son projet, utiliser tous les moyens internet aussi »

« L'adaptation n'est pas si facile que ça si on ne le s'y prépare pas. Choc culturel, mentalité et façon de travailler différente »

« Créer votre entreprise, accepter un salaire moins élevé et une qualité de vie moins développée qu'en Europe »



# III. CRÉER SON ENTREPRISE AU CAMBODGE

## 1. PRÉSENCE DES EFE ET TPE/PME/ETI

S'il y a une très forte présence des EFE (Français d'origine cambodgienne ou Français installés au Cambodge), on retrouve un nombre limité d'entreprises françaises (PME, ETI et grands groupes). Cela est dû à un marché intérieur encore limité en nombre et en termes de pouvoir d'achat.

## 2. MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

Investir au Cambodge est nettement moins contraignant que dans les pays avoisinants notamment grâce à l'absence de contrainte d'association avec un partenaire local. Les procédures encadrant les investissements étrangers sont standardisées. Les investissements étrangers sont autorisés dans l'ensemble des secteurs de l'économie (hormis quelques restrictions : production de psychotropes, exploitation forestière...) et même encouragés par des mesures d'allègement fiscal (Qualified Investment Projects).

## 3. CONDITIONS POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISES

Le capital minimum à réunir afin de constituer une société est de 1 000 dollars US. Toute société doit faire l'objet d'un enregistrement au ministère du Commerce (MOC) et au département général des taxes (GDT) pour opérer légalement au Cambodge. Les sociétés doivent être enregistrées au MOC au moins 15 jours avant le début de l'activité.

Avant de déposer tout dossier au MOC pour l'enregistrement, la société doit réserver son nom avant toute chose. Si le nom choisi est disponible (s'il n'est pas similaire à un nom de société existant ou déjà utilisé), il sera, après paiement des frais associés, réservé et rendu indisponible par d'autres pendant 3 mois.

Une fois enregistrée au MOC, la société doit notifier cet enregistrement au GDT dans un délai de 15 jours à compter de la réception du certificat d'immatriculation. Lors de cette notification, la société doit confirmer au GDT les activités commerciales qu'elle souhaite entreprendre au Cambodge.



# III. CRÉER SON ENTREPRISE AU CAMBODGE

Il n'est pas obligatoire d'entreprendre tous les objets sociaux inscrits dans les statuts.

En revanche, une taxe appelée « patent tax » dont le montant varie selon l'activité doit être réglée pour chaque activité commerciale déclarée. Une fois enregistrée au GDT, la société reçoit son numéro de TVA et doit s'acquitter des taxes mensuelles et annuelles obligatoires.

Les sociétés souhaitant recruter des employés devront s'enregistrer au ministère du Travail. Si l'administrateur principal (chairman) réside au Cambodge, ce dernier sera considéré comme employé par la société et devra être déclaré et obtenir, s'il est étranger, un permis de travail. En l'absence d'employé, la société n'est pas requise de s'enregistrer au ministère du Travail.

## 4. SECTEURS PORTEURS

- Agriculture
- Textile
- Transport et Logistique
- Industrie Automobile
- Numériques et nouvelles technologies
- Immobilier et construction
- Environnement (plus précisément l'eau)
- Tourisme
- Santé

Voir la Section 4. Besoins des entreprises : approche par secteur.

## 5. FINANCEMENT

Il y a au Cambodge un nombre important de banques et d'institutions de micro finance mais, paradoxalement, le secteur bancaire et financier est encore naissant et peu sophistiqué. La grande majorité des banques ne prêtent qu'avec des garanties immobilières et sont limitées à des montants de prêt n'excédant pas 10 ou 15 millions de dollars.



# III. CRÉER SON ENTREPRISE AU CAMBODGE

Pour les projets plus modestes de PME, elles ne sont pas encore capables de prêter sans garanties, sur la base d'un plan d'affaires et n'ont pas les ressources humaines pour étudier ces projets.

Les financements importants nécessitent généralement une composante dette provenant de l'extérieur du pays. Certains secteurs prioritaires liés au développement du pays peuvent bénéficier du soutien des Institutions Financières de Développement telles que Proparco (Groupe AFD), la SFI (Groupe Banque Mondiale) ou autres Norfund, Finnfund...

Le secteur de la micro finance est quant à lui considéré comme un des plus performants au monde (en termes de niveau de pénétration et de qualité du portefeuille), mais il s'adresse principalement à des entreprises moyennement formalisées et pour des montants limités à 50 000 dollars US.

Une grande partie des financements de projets se font ainsi généralement à travers des investissements en fonds propres, diminuant d'autant le retour sur investissement qu'on peut en attendre. Au cours des dernières années, un nombre restreint de fonds d'investissement et d'incubation ont été créés pour tenter de pallier le manque de financement pour les PME et les jeunes projets innovants mais la démarche demeure marginale.

## 6. RECRUTEMENT

Le recrutement est reconnu comme difficile par près de la moitié des entrepreneurs français au Cambodge. Ce n'est pas tant le renouvellement élevé du personnel au sein de leur entreprise que la primordiale difficulté à trouver des employés locaux qualifiés. Contrairement aux autres pays de l'Asie du Sud-Est regroupés dans ce rapport, très peu d'entrepreneurs rapportent de difficultés à obtenir des permis de travail pour leurs employés étrangers.

La quasi-totalité des entrepreneurs français au Cambodge privilégie les contrats locaux aux V.I.E. ou conventions de stages, pour des raisons de simplicité, de rapidité, de coûts, et font preuve d'une volonté affirmée de mettre en avant la main d'œuvre cambodgienne pour leur offrir des opportunités d'emploi et participer au développement du pays. Les Français (V.I.E., stagiaires, salariés) sont choisis pour les postes plus qualifiés où il est nécessaire de parler français et anglais.



# III. CRÉER SON ENTREPRISE AU CAMBODGE

Un quart des entrepreneurs préfère recruter des Français déjà présents au Cambodge.

Les entrepreneurs utilisent plus fréquemment, comme canaux de recrutement, les agences de recrutement, LinkedIn, le site Internet de leur entreprise, ou encore les réseaux sociaux (Facebook et Twitter). Pour les recruter des stagiaires, ce sont les réseaux étudiants (universités et écoles de commerce) et réseaux sociaux qui sont privilégiés. Les contrats de V.I.E. durent souvent de 12 à 18 mois, et les contrats de stage, 1 à 6 mois. Quant aux salariés français au Cambodge, ils restent en poste pour la même entreprise entre 1 à 3 ans.

Les entreprises peuvent s'adresser à différents interlocuteurs pour recruter au Cambodge :

- Les universités forment un nombre croissant d'étudiants chaque année. La demande étant forte au Cambodge, il est courant pour les entreprises de proposer des offres d'emploi aux futurs diplômés relativement tôt dans leur cursus.
- Les ONG comme Pour un sourire d'Enfants, Friends International, Passerelles numériques, Don Bosco, Sala Bai... ont chacune leurs spécialités.
- Les interlocuteurs proposant des contrats spéciaux tels que Volontariat de solidarité internationale (VSI), service civique, Volontariat international en Entreprise (VIE)...
- France Alumni, un réseau de cambodgiens anciennement diplômés en France ou ayant suivi un cursus francophone, peut également être un relai utile.

Plusieurs sites spécialisés proposent de diffuser les offres :

- La CCIFC met à disposition des entreprises à la recherche d'employés, stagiaires ou consultants une CVthèque sur son site internet, stock les offres d'emploi sur son Job Board et les diffuse sur les réseaux sociaux.
- EuroCham met un Job Board à la disposition des chercheurs d'emplois. Prenez contact avec EuroCham pour y intégrer votre offre.
- L'agence universitaire de la francophonie diffuse des offres uniquement destinées aux francophones.

Quelques sites de mise en relation employeurs/employés : Bongthom : [bongthom.com](http://bongthom.com) Topjob Cambodia : [topjobcambodia.com](http://topjobcambodia.com) CamRH : [camhr.com](http://camhr.com)



# III. CRÉER SON ENTREPRISE AU CAMBODGE

## 7. CHALLENGES

- S'associer à un partenaire d'ores et déjà intégré à la communauté d'affaires locale, qu'il soit actionnaire, agent ou distributeur, est le meilleur moyen d'intégrer le marché cambodgien.
- Intégrer un réseau pour vous permettre de rencontrer des prospects et partenaires à travers les networking réguliers, obtenir des informations de première main, dialoguer avec le gouvernement en tant que fédération professionnelle...
- Choisir LA banque qui pourra vous accompagner. Le pays présente en effet 39 banques commerciales en 2018, 6 bureaux de représentation, 15 banques spécialisées, 74 institutions de microfinance et 11 sociétés de leasing. Le secteur bancaire du Cambodge est très dynamique et tend à se structurer.
- Dans le monde du travail, chaque pays a ses codes. Il est ainsi important de comprendre la culture du Cambodge pour construire des relations fortes avec ses collaborateurs. Si les relations entre étrangers et cambodgiens sont toujours respectueuses, tenir compte des particularités culturelles du pays peut permettre d'éviter certains faux-pas.

## 8. PAROLES DE FRANÇAIS

« Suivre le style de management anglosaxon. Se préparer à un turnover important au sein des équipes. S'adapter rapidement dans une région où la conjoncture est en constante évolution et ce souvent manière drastique »

« Persévérez, gardez le cap, soyez patients et intègres à vos convictions et objectifs ! Tout prend plus de temps au Cambodge et les hauts et les bas sont intenses et fréquents » « Prendre le temps de comprendre la culture »

« Soyez conscient qu'il faut beaucoup de patience et de détermination pour atteindre chaque étape et le succès. S'entourer de professionnels pour les démarches administratives et comptables. Intégrer que la corruption existe. Adhérer à la CCIFC pour bénéficier de soutiens pro »



# III. CRÉER SON ENTREPRISE AU CAMBODGE

« Comprendre le pays, son histoire, savoir écouter et faire prendre des initiatives aux employés Cambodgiens »

« Importance du réseau et avoir un minimum d'expérience au pays avant d'ouvrir sa propre entreprise »

« Ne pas s'attendre à trouver les mêmes types de compétences, adapter le business en conséquence »

« Soyez audacieux, c'est un pays de niche certes, mais qui récompense largement le travail et les compétences »

« Déléguer et responsabiliser sont la clef d'un développement réussi »

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## 1. SECTEURS PORTEURS

### AGRICULTURE

Le riz cambodgien est classé depuis 5 ans dans le top 3 des meilleurs riz du monde selon la Conférence Mondiale du Riz.

Le renforcement de la sécurité alimentaire, l'amélioration des rendements et le développement d'une agriculture plus écologique sont au cœur des problématiques du gouvernement cambodgien.

L'utilisation d'engrais et de pesticides chimiques pour la production de fruits et légumes n'étant que peu régulée, il convient ainsi d'apporter une attention particulière aux projets d'agriculture verte, notamment les fertilisants organiques ou l'utilisation de nouvelles technologies au service d'un meilleur contrôle de la chaîne d'approvisionnement et de distribution.

Des besoins existent dans l'amélioration de la qualité des semences, des engrais et des équipements disponibles afin d'accroître les rendements et la compétitivité de ce secteur économique.

### TEXTILE

L'industrie du textile et de la chaussure est l'un des piliers de l'économie cambodgienne, devant l'agriculture. La volonté du gouvernement de localiser d'avantage la valeur ajoutée des produits textiles au Cambodge devrait contribuer au développement d'usines plus sophistiquées qui requièrent une main d'œuvre plus qualifiée. De nombreux besoins existent donc dans le conseil et la formation d'ouvriers.

### TRANSPORT ET LOGISTIQUE

L'état des routes au Cambodge est un véritable enjeu pour le développement du pays. La qualité des véhicules y circulant n'étant pas contrôlée, le gouvernement cambodgien cherche à imposer de nouveaux standards. La demande de véhicules de transport de marchandises de meilleure qualité, des camionnettes, fourgons et camions va ainsi augmenter dans les années à venir. L'application plus stricte du code de la route cambodgien ouvre, par ailleurs, la voie aux fabricants de panneaux de signalisation, de radars et d'éclairage public, qui seront installés le long des routes du pays.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

L'expansion des activités portuaires et aéroportuaires devrait faire émerger la demande de personnel spécialisé et ainsi d'instituts de formation. L'ensemble des métiers autour des opérations quotidiennes des centres de logistique seront plus amplement demandés dans les années à venir.

L'augmentation du trafic aérien et portuaire, aussi bien pour le fret que les passagers, pousse les acteurs du secteur à s'équiper en technologies modernes, automatisées et numériques de gestion logistique. Les systèmes logistiques comme le International Vendor Management Inventory (IVMI) et Less Container Load (LCL) gagneraient à être plus répandus, notamment pour réduire le coût de la logistique dans le pays.

Les besoins en logistique notamment liés au développement du e-commerce (gestion de la chaîne du froid dont maîtrise de la chaîne logistique du froid négatif et du froid positif, logistique du dernier kilomètre, numérisation des processus) vont également croître. Les entrepreneurs de ce secteur trouveront au Cambodge de nombreux relais francophones notamment à travers la communauté French Tech Cambodge Phnom Penh qui regroupe plusieurs français actifs dans le secteur de la logistique.

## INDUSTRIE AUTOMOBILE

Les perspectives de vente de véhicules neufs, bien que partant d'un niveau très bas, sont favorables. La construction prochaine par Peugeot d'un grand showroom dans l'une des artères principales de la Capitale et l'arrivée constante de nouveaux acteurs en témoignent.

## NUMÉRIQUES ET NOUVELLES TECHNOLOGIES

Les habitudes de consommation au Cambodge sont en pleine transition : la croissance des achats en ligne, le recours de plus en plus fréquent au paiement mobile sont autant d'opportunités pour la digitalisation des services clients, le développement des sites de e-commerce (notamment vente de produits alimentaires et boissons) et pour les services B2B. Il existe une forte demande en équipements IT pour les entreprises qui demeure un marché porteur, comme en témoigne la hausse de la demande des profils ingénieurs dans ce secteur.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## IMMOBILIER ET CONSTRUCTION

Plusieurs grands projets commerciaux et résidentiels à Phnom Penh sont en cours et constituent de nouvelles opportunités pour les services d'ingénierie (architecture, gestion de projet) et les fournisseurs de matériaux et d'équipements de construction (machinisme). Le renforcement des normes contribue au développement du secteur de la certification, notamment environnementale. L'utilisation de matériaux moins polluants, le développement des éco quartiers, des bâtiments éco-énergétiques et des labels associés (sur le modèle de Singapour ou Shanghai) recevront un écho positif des développeurs.

## ENVIRONNEMENT

Aucune ville ne bénéficie d'un réseau d'assainissement efficace exceptée Phnom Penh qui fait figure de modèle dans ce secteur. Les besoins en infrastructure dans les villes secondaires (Kampot, Kep, Battambang...) sont toujours forts. La faiblesse des installations individuelles entraîne, par ailleurs, un besoin récurrent de travaux. L'offre de services de réparation et d'ingénierie des réseaux d'eau individuels fait ainsi état d'importants besoins.

Conscient que les nouvelles technologies solaires permettent de réaliser des économies importantes, le gouvernement offre une assistance financière aux particuliers ou entreprises qui souhaitent investir dans des équipements solaires de qualité, avec une taxation allégée et un soutien réglementaire. Cette prise de conscience et cet accompagnement du gouvernement font du solaire un secteur très prometteur.

Enfin, il n'existe aucune prise en charge publique du recyclage ou de la valorisation des déchets. Pour le moment, les déchets sont collectés et vendus à la Chine, la Thaïlande, la Corée du Sud, Singapour ou la Malaisie. Des opportunités résident sur ce secteur pour les entreprises qui concluront un partenariat avec les autorités publiques, acteurs clés dans la réussite sur ce marché (décharge, tri sélectif, incinération...).

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## TOURISME

Le Cambodge a accueilli 6,2 millions de touristes en 2018 dont près de 2 millions en provenance de Chine et 2 millions de l'ASEAN. Le Cambodge est un pays politiquement stable et pacifié depuis une vingtaine d'années qui jouit d'un patrimoine historique remarquable et mondialement connu (Temples d'Angkor), de plages le long du golfe de Thaïlande, d'îles tropicales (notamment Koh Rong), de jungles atypiques, de massifs montagneux et d'une grande biodiversité. Le Cambodge réunit tous les éléments d'une destination de rêve pour les touristes étrangers. 7 millions de visiteurs sont d'ailleurs attendus en 2020. Le secteur du tourisme, et en particulier le tourisme chinois de masse, présente de bonnes perspectives de développement avec 12 millions de touristes attendus en 2025.

## SANTÉ

Le ministère de la Santé a lancé en 2016 son 3ème plan stratégique à l'horizon 2020 autour de 3 enjeux prioritaires : lutte contre les troubles épidémiologiques, amélioration de la qualité des services de santé, formation des professionnels de santé.

Une diversification des services et équipements médicaux est requise pour traiter les problèmes respiratoires, cardiovasculaires ou le diabète.

Les pharmacies modernes avec une chaîne d'approvisionnement contrôlée observent une demande croissante.

L'ouverture de cabinets et l'offre de service de santé notamment par des infirmiers, sages-femmes et spécialistes promet des retours à long terme. Les zones rurales sont peu couvertes. Aucun médecin français n'est présent à Siem Reap par exemple.

Enfin, l'utilisation des réseaux sociaux et des téléphones mobiles étant répandue au Cambodge, le développement d'applications de e-Santé et le développement des services numériques en général sont des vecteurs de développement.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## 2. SECTEURS SATURÉS/FERMÉS AUX ÉTRANGERS

Tous les secteurs de l'économie sont ouverts aux étrangers.

Le jeudi 18 juillet 2019, le ministère du travail cambodgien a indiqué son intention d'interdire plusieurs professions aux étrangers, notamment dans le secteur informel : chauffeur de tout type de véhicule, de vendeur de rue, de masseur, de coiffeur, de cordonnier et cireur de chaussures, de tailleur, de mécanicien, de fabricant de souvenir cambodgiens, d'instruments de musique khmers, de statues de bouddha et de bols d'aumône, et d'orfèvre et joaillier

Or le 5 octobre dernier le ministère du travail cambodgien est revenu sur cette décision en déclarant « La suspension de l'interdiction est due à la demande d'expertise étrangère dans le secteur des services, et a pour objectif d'encourager l'investissement au Cambodge. Pour ces raisons, le ministère a décidé de permettre aux ressortissants étrangers d'être employés dans n'importe quel secteur et de travailler à leur compte. »



## V. PERSPECTIVES POST-COVID

Le Covid-19 a fortement impacté le Cambodge notamment les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration qui emploient traditionnellement un grand nombre de nos ressortissants. Les autres secteurs (construction, ingénierie, santé, environnement) se sont montrés plus résilients malgré la baisse d'activités liée au confinement, aux restrictions aux frontières et la limitation des événements. S'il ne s'agit pas de la période la plus propice aux recrutements, on observe toutefois que de nombreux groupes étrangers comme locaux cherchent de nouveaux profils pour renforcer leurs équipes ou développer de nouvelles activités. La reprise économique attendue en 2022 devrait encore accélérer cette tendance.

Contrairement à d'autres pays, le Cambodge n'a pas mis en place de mesures de protection des emplois pour les employés locaux. Le marché de l'emploi reste donc ouvert aux étrangers, sans restriction.

# V. LIENS ET CONTACTS AU CAMBODGE

## 1. AUTORITÉS FRANÇAISES DANS LE PAYS

- Ambassade de France au Cambodge : [site](#)
- Agence Française de Développement : [site](#)

## 2. ASSOCIATIONS DANS LE PAYS

CCI France Cambodge : [site](#), [LinkedIn](#).

**RESTEZ CONNECTÉS AVEC LES CCE DU CAMBODGE :**  
**SITE INTERNET CCE THAÏLANDE: [ICI](#)**



**Arnaud DARC**  
Président du Comité CCE du Cambodge



**Guillaume GASSIN**  
*Rédacteur du chapitre Cambodge*



**Martin BRISSON**  
*Rédacteur du chapitre Cambodge*

AVEC LE SOUTIEN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE FRANCE CAMBODGE

# ZOOM SUR L'INDONÉSIE





# ZOOM SUR L'INDONÉSIE

## SOMMAIRE

### INTRODUCTION. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

#### **I. VIVRE EN INDONÉSIE .....PAGE 42**

- 1.1 Les conditions de vie dans le pays
- 1.2 Les conditions légales de séjour et de travail.
- 1.3 Idées reçues.
- 1.4 Paroles de Français

#### **II. RECHERCHER UN EMPLOI.....PAGE 47**

- 2.1 Prérequis nécessaires à l'obtention d'un emploi/stage
- 2.2 Quels acteurs contacter ?
- 2.3 Rémunération et fiscalité
- 2.4 Conseils pratiques
- 2.5 Paroles de Français

#### **III. CRÉER SON ENTREPRISE.....PAGE 51**

- 3.1 Présence des EFE et TPE/PME/ETI
- 3.2 Motivations des entrepreneurs
- 3.3 Conditions pour la création d'entreprises
- 3.4 Secteurs porteurs
- 3.5 Financement
- 3.6 Recrutement
- 3.7 Challenges
- 3.8 Idées reçues
- 3.9 Paroles d'entrepreneurs

#### **IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR.....PAGE 56**

- 4.1 Secteurs porteurs
- 4.2 Secteurs saturés/fermés aux étrangers

#### **V. PERSPECTIVES POST-COVID.....PAGE 58**

#### **VI. LIENS ET CONTACTS EN INDONÉSIE.....PAGE 59**

# INTRODUCTION À L'INDONÉSIE

## PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ÉCONOMIE INDONÉSISIENNE

L'Indonésie est un pays émergent incontournable en ASEAN. Avec un PIB de 1,058 Mds USD en 2020 (16ème économie mondiale), ce pays est de loin la première économie de l'ASEAN, représentant 33% du PIB de cette région. Fortement déstabilisée lors de la crise asiatique, l'économie indonésienne a renoué avec un dynamisme marqué, comme l'illustre une croissance économique avant la crise du COVID-19 supérieure en moyenne à 5% par an depuis dix ans (5.02% en 2019). Cette croissance est générée par les richesses démographique et naturelles du pays.

Avec 273 millions d'habitants, l'Indonésie est le 4ème pays le plus peuplé au monde. La consommation de la population indonésienne représente le principal moteur de l'économie, générant près de 59% du PIB. L'économie indonésienne repose principalement sur sa richesse en matières premières, majoritairement exportées en Chine, en Corée du Sud ou au Japon (les matières premières représentent 50% du total des exportations du pays).

Depuis 2014, sous l'impulsion du président Joko Widodo, l'Indonésie s'est lancée dans un programme ambitieux de développement de ses infrastructures (350 Mds USD) et de réformes structurelles, devant lui permettre de rattraper son retard en la matière, notamment avec certains pays de l'ASEAN. L'accent a été mis sur la simplification et la clarification des procédures relatives à la création de sociétés en Indonésie, dans le but d'attirer plus d'investissements étrangers.

# INTRODUCTION À L'INDONÉSIE

## LA PRÉSENCE FRANÇAISE EN INDONÉSIE

La présence française en Indonésie reste modérée en nombre par rapport à d'autres pays de la région. On recense environ 180 filiales françaises (entités juridiques avec au moins 10% de capital français).

Ce sont majoritairement des filiales de grands groupes, notamment d'entreprises du CAC 40. Cette présence française, qui se concentrait encore récemment sur les secteurs de l'énergie et des ressources naturelles, s'étend maintenant à tous les principaux secteurs d'activité à forte croissance, en particulier infrastructures, les services, l'hôtellerie et les biens de consommation : Accor, Air Liquide, Alstom, AXA, BNP Paribas, Bouygues, CMA CGM, Credit Agricole, Danone, Decathlon, Engie, Eramet, Gameloft, L'Oréal, Ingenico, Lafarge, Les Galeries Lafayette, Louis Dreyfus Armateurs, Michelin, Sanofi, Schneider Electric, Sodexo, Sofrecom Suez ou Vinci pour ne citer qu'eux.

En ce qui concerne les EFE, on en recense une trentaine en Indonésie. La communauté française en Indonésie s'élève à environ 4 500 personnes - vivant pour l'essentiel à Jakarta (2 000 personnes), dans les autres grandes villes de Java et Bali, le centre touristique du pays - un chiffre relativement limité, loin de celles de Singapour et de Thaïlande (10 000 personnes chacune selon les autorités consulaires).



# I. VIVRE EN INDONÉSIE

## 1. LES CONDITIONS DE VIE DANS LE PAYS

### LES DÉPENSES QUOTIDIENNES

Prévoir un budget de 15 à 20€ par jour et par personne pour les dépenses alimentaires. Un déplacement en ville en taxi coûte de 2 à 5€, un billet de train 5 à 20€ et un billet d'avion de 30 à 100€ selon la destination dans l'archipel.

### LE LOGEMENT

Le loyer d'un studio dans une résidence à Jakarta débute aux alentours de 300€ par mois. Il faut prévoir de plus pour l'électricité et les charges environ 50€ par mois. Pour un 2 pièces, il faut compter autour de 500€ et 75€ de charges. Pour un 3 pièces, il faut compter autour de 1,000€ de location et des charges autour de 100€. Les prix de location des appartements à Jakarta varient fortement en fonction de la localisation de la résidence et du standing de cette résidence.

Le coût de location des maisons varie suivant leur taille et leur situation : à côté de l'école française, prévoir au minimum 1,500€ par mois + l'électricité et le personnel de maison (environ 400€ par mois).

### SANTÉ ET RETRAITE

Inscription à la Caisse des Français de l'Étranger (CFE), voir le site [www.cfe.fr](http://www.cfe.fr), prévoir pour l'équivalent de la Sécurité Sociale Française 600€ par trimestre et par famille. Pour ce qui est de la mutuelle, elle doit être personnalisée en fonction des besoins et des budgets de chaque famille, sachant qu'en Indonésie le coût de la médecine n'est pas plus cher qu'en France mais que cette médecine n'est pas toujours performante/fiable.

Pour compléter la sécurité sociale des Français de l'étranger, le site [www.international-sante.com](http://www.international-sante.com) est utile. Pour ce qui est de la retraite, il existe des sociétés d'assurance qui interviennent en complément de la CFE et qui permettent de continuer de cotiser à une retraite complémentaire française ([www.lepack.fr](http://www.lepack.fr)).



# I. VIVRE EN INDONÉSIE

## SCOLARISATION

### Établissements français

Le Lycée Français de Jakarta propose l'enseignement de la maternelle à la terminale. Les frais de scolarité s'élèvent entre 7,400€ par an pour le primaire et 11,100€ par an pour la terminale (hors frais d'inscription). Actuellement les effectifs sont de 350 élèves. Pour des informations supplémentaires, le site du Lycée Français de Jakarta est [www.lifeschooljakarta.com](http://www.lifeschooljakarta.com).

A Bali, le Lycée Français de Bali offre également un enseignement de la maternelle à la terminale. Pour plus d'information, vous pouvez consulter le site du lycée ([www.lfbali.com](http://www.lfbali.com)) ou contacter [administration@lfbali.com](mailto:administration@lfbali.com).

### Établissements internationaux

De nombreux établissements scolaires internationaux sont présents en Indonésie (principalement à Jakarta), parmi eux :

- Australian Independent School - [www.ais-indonesia.com](http://www.ais-indonesia.com)
- British School Jakarta - [www.bsj.sch.id](http://www.bsj.sch.id)
- Jakarta Intercultural School (JIS) - [www.jisedu.or.id](http://www.jisedu.or.id)
- New Zealand School (NZS) - [www.nzsjakarta.com](http://www.nzsjakarta.com)

### Établissements locaux

L'accès est libre sous réserve de maîtriser l'indonésien.

### Enseignement à distance

CNED, en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme.

## 2. LES CONDITIONS LÉGALES DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

### CRITÈRES GÉNÉRAUX ET RISQUES LÉGAUX LIÉS À UNE ACTIVITÉ SANS TITRE DE SÉJOUR CORRESPONDANT

Toute personne étrangère voulant exercer une activité professionnelle en Indonésie doit être titulaire d'une autorisation de travailler, sous risques d'une



# I. VIVRE EN INDONÉSIE

forte amende, d'une peine d'emprisonnement et d'une expulsion du territoire indonésien (avec interdiction d'entrée pour une période plus ou moins longue selon les situations).

## LES DIFFÉRENTS TYPES DE VISAS DISPONIBLES

L'Indonésie attribue des visas de résidence temporaire à des étrangers embauchés sur son territoire qui depuis 2021 peuvent aller jusqu'à 5 ans. La procédure requiert un parrainage par une société pour tout étranger embauché, l'approbation d'un plan d'embauche de salarié étranger (RPTKA) par le Ministère du Travail et l'obtention d'un visa telex. Ce dernier permet d'entrer en Indonésie et de commencer les procédures pour l'obtention du permis de résidence temporaire (KITAS)

Un permis de travailler (IMTA) n'est plus émis pour les salariés étrangers depuis 2021. Il a été remplacé par une notification, émise après le paiement d'une taxe de développement (DPKK) d'un montant de 100 USD/mois payés d'avance, soit 1 200 USD pour une notification d'un an. Avant d'être complètement en règle, l'expatrié doit encore s'enregistrer auprès des autorités de l'immigration et de la police et obtenir un certificat d'enregistrement auprès de celle-ci, un certificat d'enregistrement en tant que résident temporaire et un certificat de domiciliation.

Les mêmes formalités, mises à part celles qui doivent être remplies pour l'émission du RPTKA & la taxe de développement, doivent être complétées pour chacun des membres de la famille de l'expatrié. Le permis de résidence temporaire, la notification et l'ensemble des certificats connexes peuvent être renouvelés chaque année pendant cinq ans sans que l'expatrié ne soit obligé de sortir du pays. Pour prolonger ces documents au-delà de cette durée, l'expatrié devra sortir du pays et obtenir à nouveau un visa de résidence temporaire.

## CONSEILS PRATIQUES POUR L'OBTENTION D'UN VISA

Les ressortissants français bénéficient d'une politique d'exemption de visa pour les courts séjours (moins de 30 jours) à caractère non professionnel, les visites de filiale ou participation à des séminaires entrant dans le champ d'exemption.



# I. VIVRE EN INDONÉSIE

Hors court séjour, un visa est requis pour entrer en Indonésie et seuls les visas de tourisme peuvent être obtenus à l'arrivée dans le pays (à certains points d'entrée aéroportuaires), pour un coût de 35 USD. Pour tous les autres visas, il est donc impératif de s'adresser à l'Ambassade d'Indonésie avant de partir. En cas de renouvellement en Indonésie, il convient enfin de s'adresser aux services consulaires de l'Ambassade de France en Indonésie.

## 3. IDÉES REÇUES

- « Je peux facilement trouver un emploi en tant qu'étranger avec mon background professionnel. »

En tant qu'étranger, une expérience professionnelle préalable de 5 ans est requise (sauf cas particulier), et l'embauche d'expatriés par une société indonésienne est soumise à une autorisation préalable de l'administration. Une expertise précise et un profil à valeur ajoutée sont donc recommandées pour convaincre un futur employeur.

- « Je n'ai pas besoin de parler la langue du pays pour trouver un emploi et m'intégrer dans l'entreprise, l'anglais suffit. »

La maîtrise de la langue locale n'est pas indispensable à l'obtention d'un emploi en Indonésie, néanmoins elle aide grandement à l'intégration au sein de l'entreprise et facilite les relations professionnelles avec les clients et prospects.

- « Le mode de vie professionnel est moins stressant et la charge de travail est moins importante. »

Oui, la méthodologie de travail est différente et dans un sens, moins stressante qu'en Europe. Cependant, les disparités de compétences au sein de l'entreprise peuvent vous amener à faire des tâches initialement allouées à vos collaborateurs.

## 4. PAROLES DE FRANÇAIS

« L'Indonésie est une **terre d'opportunités économique** intéressante. »

« Le choix de l'Indonésie s'est rapidement imposé, pour son potentiel économique d'abord - **croissance rapide**, démographie galopante, **poids dans l'ASEAN**. »



# I. VIVRE EN INDONÉSIE

« Le **mode de vie proposé** en Indonésie était un **réel plus.** »

« **Apprenez de la culture** pour mieux comprendre des comportements. »

« **L'indemnité en VIE** avait un rapport **montant comparé cout de la vie** nettement **plus acceptable** que dans les **autres pays** de la région. »

« **Apprendre** le « **bahasa indonesia** » est selon moi **indispensable** afin d'interagir et **vivre confortablement** lors de son expatriation »

# II. RECHERCHER UN EMPLOI EN INDONÉSIE

## 1. PRÉREQUIS NÉCESSAIRES À L'OBTENTION D'UN EMPLOI/STAGE

### PRÉREQUIS POUR UN STAGE

La plupart des entreprises n'acceptent que des étudiants de premier cycle ou des diplômés ayant de solides antécédents scolaires, de bonnes compétences en communication et de grandes compétences en anglais écrit et parlé. La nature d'un programme de stage exige souvent que les stagiaires soient flexibles et capables d'adopter un rôle aux multiples facettes.

Il est à noter de plus que l'Indonésie ne reconnaît pas le statut de stagiaire pour un étranger et que celui devrait compléter la même procédure légale de séjour et de travail qu'un salarié étranger. Cela peut rendre donc complexe l'obtention d'un stage en Indonésie.

### PRÉREQUIS POUR UN EMPLOI

Pour obtenir un emploi en Indonésie il est important de pouvoir communiquer en anglais. La pratique de la langue locale (Bahasa Indonesia) est un plus, mais cela n'est pas indispensable.

De plus, le Ministère du Travail requiert normalement une expérience professionnelle préalable de 5 ans pour délivrer un permis de travail à un étranger.

## 2. QUELS ACTEURS CONTACTER ?

En premier, contacter toutes les sociétés internationales ainsi que les grandes sociétés locales du domaine de compétence implantées en Indonésie. Les cabinets de recrutement internationaux implantés en Indonésie peuvent également jouer un rôle positif. Il convient également de consulter les annonces sur les sites de recrutement en ligne.

# II. RECHERCHER UN EMPLOI EN INDONÉSIE

## 3. RÉMUNÉRATION ET FISCALITÉ

### SPÉCIFICITÉS LOCALES

La législation du travail est complexe en Indonésie et décourage le recrutement d'étrangers, par la complexité des critères administratifs à remplir et les coûts supplémentaires liés à l'embauche de salariés étrangers. Une large partie du marché du travail (notamment dans les secteurs agricoles, du tourisme et la restauration) prend un caractère informel : près des deux tiers de la main d'œuvre serait embauchée dans ce cadre.

### GRILLES INDICATIVES DE RÉMUNÉRATION

Il existe une grande disparité dans les niveaux de rémunération en Indonésie. Au 1er janvier 2021, le salaire minimum s'élève à 4,4 millions de roupies à Jakarta (environ 250€).

Un étranger justifiant d'une expérience préalable adéquate peut espérer une rémunération autour de 2,000€ par mois en contrat local.

L'Indonésie applique un mécanisme de retenue à la source pour les revenus du travail. Les employeurs déduisent donc tous les mois un montant d'impôt de la rémunération à verser aux employés.

Les étrangers travaillant en Indonésie pour une période excédant 6 mois ont l'obligation d'être enregistrés aux caisses de contributions sociales et de santé. Les contributions à la charge de l'employé (environ 3% du salaire brut pour les étrangers) sont déduites tous les mois par l'employeur de la rémunération.

### FISCALITÉ APPLICABLE AUX ÉTRANGERS RÉSIDANT EN INDONÉSIE

Un étranger travaillant plus de 183 jours au cours d'une période de 12 mois est considéré comme résident fiscal indonésien, doit obtenir un numéro fiscal indonésien et s'acquitter du paiement de l'impôt sur le revenu en Indonésie. Le taux d'imposition sur le revenu est progressif (avec un taux à 35% pour la tranche la plus haute à partir de 2012). Les entreprises et personnes non-résidentes sont soumises à un prélèvement libératoire de 20%, avec des possibilités de réduction ou d'exemption en fonction de l'existence éventuelle d'une convention fiscale avec le pays d'origine (France : 10%).

## II. RECHERCHER UN EMPLOI EN INDONÉSIE

L'Indonésie applique le concept de revenu mondial pour la détermination du revenu taxable en Indonésie. Ainsi tous les revenus, qu'ils soient de source indonésienne ou étrangère doivent être reportés et imposés en Indonésie. La Loi Omnibus promulguée en novembre 2020 a introduit la possibilité d'une imposition uniquement sur la base des revenus de source indonésienne pendant les 4 premières années de résidence fiscale en Indonésie mais avec des conditions assez strictes à remplir. Les conventions fiscales en place avec l'Indonésie limitent les risques de double imposition.

### 4. CONSEILS PRATIQUES

La possession d'un CV en anglais est indispensable. Celui-ci doit mettre en avant le savoir-faire et l'expérience professionnelle du candidat. Il convient de rappeler par ailleurs que le coût d'un expatrié est très élevé par rapport à un salarié indonésien, la démonstration d'une forte compétence professionnelle et de la valeur ajoutée que peut apporter le candidat est donc très importante pour convaincre un futur employeur.

Tous les secteurs d'activité en Indonésie font face à un déficit de compétences, notamment dans les secteurs des services et pour les positions d'encadrement intermédiaire. Quelques exemples de compétences recherchées : experts digital, chefs pâtissier, chefs cuisinier, hôtellerie, etc.

Il faut cependant garder en tête que cette demande forte est plutôt réservée à des candidats indonésiens.

### 5. PAROLES DE FRANÇAIS

« Il est nécessaire de prendre contact avec quelques expatriés français en Indonésie et récolter leur avis respectif. Mais aussi de se renseigner sur les pratiques et coutumes locales. »

## II. RECHERCHER UN EMPLOI EN INDONÉSIE

« Accepter le fait que Bali, seul endroit que la plupart des français n'étant jamais allé en Indonésie connaissent, ne représente pas toute l'Indonésie. Aussi, accepter le simple fait que passer des vacances en Indonésie et y travailler sont 2 choses très différentes. Enfin, utiliser son réseau proche, carnet de contacts puis LinkedIn en premier lieu. Le bouche-à-oreille fonctionne bien. »

Zinedinne Romallah, contrat local (ancien VIE)

« Je pense qu'il est préférable de trouver un emploi en Indonésie depuis la France car il est très risqué de venir pour trouver sur place. Le marché de l'emploi pour les étrangers est difficile, la réglementation concernant les expatriés étant contraignante pour les entreprises et le coût d'un expatrié étant très élevé par rapport au coût d'un employé local. La plupart des personnes que je connais ont trouvé leur emploi avant de venir en Indonésie (recrutement interne dans leur entreprise ayant une filiale en Indonésie, VIE, emploi trouvé sur place mais lorsque les personnes étaient déjà en poste à Jakarta). »

Sylvain Lebigre, ancien VIE

« Je n'ai jamais réellement ciblé l'Indonésie en particulier lors de ma recherche d'emploi. Toutefois, plusieurs facteurs, liés à mes expériences passées, m'ont aidé à postuler en Indonésie : Ayant effectué mon Bachelor (cursus Ecole de Commerce) en Chine pendant 1 an, j'ai d'abord développé un attrait particulier pour la culture asiatique en général. Durant cette année, j'ai pu voyager à plusieurs reprises en Asie et plus particulièrement en Asie du Sud-Est. En rentrant en France, l'objectif était clair pour moi : revenir en Asie du Sud-Est après être diplômé. »

# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN INDONÉSIE

## 1. PRÉSENCE DES EFE ET TPE/PME/ETI

De nombreux EFE ont élu domicile en Indonésie (plus d'une trentaine d'EFE recensées), notamment à Bali dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme.

## 2. MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

Le marché indonésien présente de nombreux avantages pour tout entrepreneur : le 4ème pays le plus peuplé au monde, une population jeune créative et désireuse d'apprendre, une classe moyenne croissant très rapidement avec un appétit énorme de consommation, un développement économique très concentré sur l'île de Java laissant des territoires encore vierges de toute offre, des marchés non saturés en termes de compétition, etc.

## 3. CONDITIONS POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISES

Les conditions pour la création d'entreprises se sont fortement simplifiées depuis l'arrivée au pouvoir du Président Joko Widodo en 2014, celui-ci ayant fait de l'accroissement de l'attractivité de l'Indonésie pour les investissements étrangers une de ses priorités. Des séries de réformes visant à la simplification des démarches ont été engagées et ces efforts commencent à porter leurs fruits. Dans l'étude annuelle 2020 de la Banque Mondiale sur l'indice de la facilité à faire des affaires en Indonésie, l'Indonésie se classe dorénavant en 73ème position (elle était classée en 120ème position en 2014 à la prise de fonction du Président Joko Widodo).

Les investissements étrangers en Indonésie sont encadrés par l'Agence Nationale de Coordination des Investissements (BKPM), qui a la charge d'approuver la création de toute entreprise à capitaux étrangers. Certains secteurs d'activité sont protégés et font l'objet d'une préférence nationale. Les secteurs d'activité fermés à l'investissement étranger et ceux ouverts partiellement ont été mis à jour en février 2021 avec la publication du décret présidentiel N.10/2021.

# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN INDONÉSIE

En 2018, un portail en ligne (OSS) a été créé par les autorités indonésiennes pour faciliter les démarches administratives d'obtention des licences pour les entreprises. Même si le portail reste perfectible et fait encore l'objet d'améliorations en 2021, il a déjà à ce stade grandement raccourci les délais et facilité le processus pour créer une société en Indonésie.

Les principaux points à considérer lors de la création d'une société à statut étranger en Indonésie :

- Le capital social requis s'élève à 10 milliards de roupies au minimum (environ 580,000€), sur lequel 100% doit être souscrit et versé à la création de la société depuis mai 2021;
- Les instances de gestion de la société se composent de « director » et « commissioner » (un au minimum de chaque catégorie), ces personnes pouvant être des étrangers ;
- Le poste de DRH ne peut pas être occupé par un étranger.
- Pour la création d'entreprise, il n'existe pas d'outils de financement locaux. Cependant, il n'y a pas de freins à l'apport de capitaux français en Indonésie et il n'y a pas de problème pour rapatrier des capitaux d'Indonésie en France.

## 4. SECTEURS PORTEURS

L'Indonésie est un pays avec de nombreux besoins, notamment dans les secteurs de l'énergie, des infrastructures, de l'économie numérique, des services financiers ou de l'hôtellerie.

Voir la Section 4. Besoins des entreprises : approche par secteur.

## 5. FINANCEMENT

Il n'existe aucun outil de financement local pour la création d'entreprise. Il n'y a en revanche pas de freins à l'apport de capitaux français en Indonésie et il n'y a pas de problème pour rapatrier des capitaux d'Indonésie en France.

# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN INDONÉSIE

## 6. RECRUTEMENT

L'embauche d'expatriés par une société indonésienne est soumise à une autorisation préalable de l'administration. Celle-ci approuve le nombre d'expatriés qu'une société est autorisée à embaucher ainsi que les positions que ces expatriés peuvent occuper. Si le concept de quota n'est pas formellement inscrit dans la loi, l'administration a toutefois tendance à l'appliquer de manière informelle, assujettissant les positions d'expatriés à l'embauche d'un certain nombre de salariés indonésiens. La société doit de plus être en règle avec toutes les démarches administratives et être en possession de tous les permis/enregistrements à jour.

## 7. CHALLENGES

L'Indonésie présentant un déficit certain en termes de capital humain, notamment au niveau des compétences techniques et des capacités managériales, présenter une formation initiale d'une université ou d'une grande école de commerce ou d'ingénieurs est un atout important.

De plus, les français font preuve en générale d'une bonne capacité d'adaptation et d'innovation. Cela est nécessaire en Indonésie pour réussir.

En règle générale, il est important que les candidats aient des profils à forte valeur ajoutée, avec une expertise prononcée.

## 8. IDÉES REÇUES

- « La création d'entreprise en Indonésie en tant qu'étranger est un processus long et complexe. »

Non, depuis 2018 et la mise en place du portail en ligne OSS pour la soumission des demandes de création d'entreprise, les délais ont été fortement raccourcis et le processus est transparent. Une société exerçant une activité peu régulée (consulting ou négoce par exemple) peut être créée en 2 à 3 semaines maximum.

# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN INDONÉSIE

- « L'Indonésie dispose d'une main d'œuvre bon marché »

Si les travailleurs non qualifiés restent bon marché, ce n'est pas du tout le cas pour les positions intermédiaires ou d'encadrement. L'Indonésie souffre d'un gros déficit de talents pour les positions qualifiées. Ceci a pour conséquence de pousser très fortement à la hausse les rémunérations, avec des niveaux de salaires en local qui peuvent dépasser ceux en France pour des positions similaires.

- « Il est facile de superviser une société en Indonésie en n'étant pas présent sur place »

L'Indonésie est un pays complexe avec une culture très différente de celle de la France. Trop d'investisseurs pensent qu'il est possible de confier la gestion d'une société à un partenaire indonésien et de superviser les opérations à distance. Les relations en Indonésie, dont les relations d'affaires, sont basées sur un fort intuition personnelle. Il faut passer du temps en Indonésie et entretenir constamment une relation de confiance avec ses partenaires indonésiens.

## 9. PAROLES D'ENTREPRENEURS

« Pour le recrutement des français, mon groupe privilégie les contrats d'expatriation : cela permet aux français de conserver l'accès à la protection sociale française (chômage, retraite, santé...) et facilite les mutations dans d'autres pays. Le recrutement des VIE venant de France est difficile dans certains secteurs d'activité où les autorités exigent 10 ans minimum d'expérience professionnelle pour l'obtention d'un permis de travail. Les profils recherchés sont liés à nos activités : géologie, mines, métallurgie parlant anglais et potentiellement indonésien ou mandarin. »

Pierre Noyer, Director, PT Weda Bay Nickel (Groupe Eramet)

# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN INDONÉSIE

« Je me suis installée début 2010 à Jakarta. J'avais envie de m'expatrier en Asie (« ras le bol » de la France), envie d'aventure et de recherche d'opportunités dans des pays émergents. L'objectif était l'Asie mais l'Indonésie a été un pur hasard, un concours de circonstance car je ne connaissais pas Jakarta. L'intégration dans le pays a été très facile.

J'ai décidé de construire mon projet professionnel et entrepreneurial en Indonésie par envie de challenge, de voler de mes propres ailes sans travailler dans un grand groupe hiérarchisé ou avec beaucoup d'expatriés. La très bonne dynamique au niveau business donne beaucoup d'idées. Les indonésiens réagissent souvent bien à de nouvelles idées, de nouveaux produits. Une simple idée peut devenir un véritable succès et c'est très engageant dans une démarche entrepreneuriale. J'ai dû faire face lors de la construction de mon projet à la lourdeur de l'administration (les avis opposés que l'on peut recevoir pour la même question !) et la lenteur des sociétés gérées par l'état.

Je suis très fier en tant qu'entrepreneur d'avoir construit une équipe et de voir la société se développer. C'est une grande satisfaction.

Pour les embauches, je privilégie les contrats locaux. J'ai voulu embaucher des VIE mais n'ayant pas de structure en France cela m'est impossible. Il y a un manque de flexibilité ! Je recrute des français ex-VIE ou déjà sur place. Cela limite les frais de relocations et les échecs car le candidat ayant une première expérience sait à quoi s'attendre en Indonésie, plus d'aléa lié à la découverte du pays.

Pour les futurs entrepreneurs français en Indonésie, lancez-vous, l'aventure est belle. Je pense que les risques financiers sont plus limités qu'en France ce qui rend la tâche plus aisée sur ce point (salaires plus bas, moins de taxes, législation plus souple). Mais le vrai challenge reste les ressources humaines avec des gens globalement moins qualifiés.»

Ludovic Desjardins, Fondateur, BlueFox International Indonesia



# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## 1. SECTEURS PORTEURS

Les secteurs des infrastructures, des services et de l'économie numérique, pour ne citer qu'eux, sont très porteurs.

La croissance de l'économie numérique a été très forte au cours de ces dernières années, portée par une population jeune avide de nouvelles technologies, ce secteur apportant aussi une réponse à certaines carences du développement indonésien (manque d'infrastructures, notamment de transport public, services concentrés sur quelques villes). En 2020, la valeur marchande de l'économie numérique s'est élevée à 44 milliards de dollars, en faisant déjà la plus vaste d'Asie du Sud Est. L'économie numérique devrait atteindre 124 milliards de dollars en Indonésie en 2025 selon une étude de Google, Temasek, et Bain & Company.

L'Indonésie est aussi à ce jour le pays d'Asie du Sud-Est qui compte le plus de sociétés licornes (valorisation supérieure à 1 milliard de dollars), avec 6 sociétés licornes sur 17 que compte la zone à date (mai 2021): Bukalapak, Gojek, J&T Express, OVO, Tokopedia et Traveloka. Gojek et Traveloka ont fusionné leurs activités en mai 2021 pour donner naissance au groupe GoTo, avec une valorisation totale estimée à 18 milliards de dollars.

## 2. SECTEURS SATURÉS/FERMÉS AUX ÉTRANGERS

Le marché de l'emploi étant relativement fermé pour les étrangers (Cf. ci-dessous), il n'y a pas de secteur en situation de saturation de travailleurs étrangers. Une société ne peut embaucher des étrangers que pour combler les postes que le gouvernement Indonésien considère ouverts aux non-Indonésiens.

Par exemple, les emplois de supervision des ressources humaines ou de col bleu dans la plupart des exploitations manufacturières sont fermés aux étrangers. La société doit démontrer qu'aucun employé local compétent n'est disponible pour ces postes et là encore, on s'attend à ce que l'investisseur étranger forme un employé indonésien et perfectionne ses compétences pour éventuellement remplacer ce travailleur étranger. Cette règle de principe reste cependant sujet à la disposition de l'administration qui la traite en général avec souplesse et



# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

pragmatisme. De plus certains secteurs d'activité comme les mines et le pétrole sont soumis à un fort mouvement de nationalisme et il devient très difficile dans ces secteurs d'embaucher des étrangers. En règle générale, les étrangers doivent disposer de et/ou avoir une expérience préalable dans le secteur d'au moins 5 ans pour pouvoir postuler à un poste.



# V. PERSPECTIVES POST-COVID

L'économie indonésienne a montré sa résilience au cours de l'année 2020, en affichant un des taux les plus faibles de contraction de l'économie parmi les pays d'Asie du Sud Est à -2.07%.

Avant la flambée de nouveaux cas positifs touchant l'Indonésie depuis juin 2021, le gouvernement indonésien avait des prévisions de reprise très forte de l'économie, avec une croissance comprise entre 4,5% et 5,3% pour l'année 2021, corroborée par les prévisions des institutions internationales.

Il est attendu maintenant que l'économie indonésienne ne croisse à un rythme pre-Covid (entre 5% et 6%) qu'en 2022.

Le gouvernement indonésien a enclenché un mouvement de réforme bureaucratique fin 2020 touchant entre autre le droit du travail, le droit des sociétés, les règles applicables aux investissements (notamment étrangers), ou la fiscalité qui doit créer un environnement favorable pour soutenir la reprise économique post-Covid.

# VI. LIENS ET CONTACTS EN INDONÉSIE

## 1. AUTORITÉS FRANÇAISES DANS LE PAYS

Ambassade de France en Indonésie : [site](#), [Twitter](#).

Service Économique de l'Ambassade de France en Indonésie : [site](#).

## 2. ASSOCIATIONS DANS LE PAYS

Chambre de Commerce et d'Industrie France Indonésie: [site](#), [LinkedIn](#).

Institut Français d'Indonésie : [site](#).

Alliance Française de Bali : [ici](#).

Liste des associations françaises et francophones en Indonésie : [ici](#).

Pour en savoir plus

Le Petit Journal : [site](#).

## RESTEZ CONNECTÉS AVEC LES CCE DE L'INDONÉSIE :



**Pierre Noyer**

Président du Comité CCE d'Indonésie



**Sébastien Gautier**

Rédacteur Chapitre Indonésie

Avec le soutien de la Chambre de Commerce et d'Industrie France - Indonésie



# ZOOM SUR LA MALAISIE

2ème pont reliant l'île de Penang à la péninsule Malaisienne. Ouvert depuis 2014, ce pont à haubans de 24 kms, est le plus long d'Asie du Sud-Est.



# ZOOM SUR LA MALAISIE

## SOMMAIRE

### INTRODUCTION. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

#### I. VIVRE EN MALAISIE .....PAGE 65

- 1.1 Les conditions de vie dans le pays.
- 1.2 Les conditions légales de séjour et de travail.
- 1.3 Idées reçues.
- 1.4 Paroles de Français

#### II. RECHERCHER UN EMPLOI.....PAGE 72

- 2.1 Prérequis nécessaires à l'obtention d'un emploi/stage
- 2.2 Quels acteurs contacter ?
- 2.3 Rémunération et fiscalité
- 2.4 Conseils pratiques
- 2.5 Paroles de Français

#### III. CRÉER SON ENTREPRISE.....PAGE 77

- 3.1 Présence des EFE et TPE/PME/ETI
- 3.2 Motivations des entrepreneurs
- 3.3 Conditions pour la création d'entreprises
- 3.4 Secteurs porteurs
- 3.5 Financement
- 3.6 Recrutement
- 3.7 Challenges
- 3.8 Idées reçues
- 3.9 Paroles d'entrepreneurs

#### IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR.....PAGE 83

- 4.1 Secteurs porteurs
- 4.2 Secteurs saturés/fermés aux étrangers
- 4.3 Compétences fortement recherchées

#### V. PERSPECTIVES POST-COVID.....PAGE 90

#### VI. LIENS ET CONTACTS EN MALAISIE.....PAGE 92



# INTRODUCTION À LA MALAISIE

## PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ÉCONOMIE DE LA MALAISIE

Depuis son indépendance en 1957, la Malaisie a réussi à diversifier son économie, passant d'une économie initialement basée sur l'agriculture et les matières premières à une économie qui abrite désormais des secteurs manufacturiers et des services solides, qui ont permis à la Malaisie de devenir un exportateur de premier plan d'appareils électriques, pièces et composants.

La Malaisie est l'une des économies les plus ouvertes au monde avec un ratio commerce/PIB de plus de 130 % en moyenne depuis 2010. L'ouverture au commerce et à l'investissement a joué un rôle déterminant dans la création d'emplois et la croissance des revenus, avec environ 40 % des emplois en Malaisie liés à l'exportation. Depuis la crise financière asiatique de 1997-1998, l'économie malaisienne est sur une trajectoire ascendante, avec une croissance moyenne de 5,4% depuis 2010, et devrait réussir sa transition d'une économie à revenu intermédiaire supérieur à une économie à revenu élevé d'ici 2024.

Cependant, la pandémie de COVID-19 (coronavirus) a eu un impact économique majeur sur la Malaisie, en particulier sur les ménages les plus vulnérables. Après avoir révisé son seuil de pauvreté national en juillet 2020, 5,6% des ménages malais vivent actuellement dans la pauvreté absolue. Les politiques gouvernementales de gestion de crise se sont concentrées sur l'assistance aux 40% de la population les plus pauvres et assez peu sur le soutien aux entreprises ce qui laisse à penser que les dommages sur le tissu économique se feront douloureusement sentir en sortie de crise sanitaire. De plus, les politiques de restrictions assez massives de l'activité en cette période de crise ont induit chez beaucoup d'entreprises étrangères des questionnements sur la pertinence de leur positionnement en Malaisie.



# INTRODUCTION À LA MALAISIE

Les perspectives économiques à court terme de la Malaisie dépendront plus que d'habitude des mesures gouvernementales visant à soutenir l'activité du secteur privé, car le choc du COVID-19 a réduit la croissance tirée par les exportations et que la faiblesse de la base fiscale va limiter la capacité d'investissements public. Bien que significative, la croissance de la productivité de la Malaisie au cours des 25 dernières années a été inférieure à celle que l'on constate dans les pays à niveaux de développement comparable y compris dans la région d'Asie du Sud-Est.

Selon l'indice du capital humain de la Banque mondiale, la Malaisie se classe 55e sur 157 pays. Selon la Banque Mondiale, pour réaliser pleinement son potentiel humain et réaliser l'aspiration du pays à atteindre le statut de pays développé et à revenu élevé, la Malaisie devra progresser davantage dans les domaines de l'éducation, de la santé, de la nutrition et de la protection sociale. Les principaux domaines prioritaires comprennent l'amélioration de la qualité de l'enseignement et notamment l'apprentissage, l'amplification des programmes nutritionnels pour réduire le retard de croissance chez les enfants et la fourniture d'une protection sociale adéquate améliorée pour l'ensemble de la population malaisienne.

## LA PRÉSENCE FRANÇAISE

La présence française en Malaisie est constituée de 450 structures légales qui emploient environ 30 000 personnes dont quelque français ou ressortissants européens (moins de 3% du total), indiens ou chinois qualifiés (1-2%) et une main-d'œuvre peu qualifiée ressortissante essentiellement d'Indonésie, de Birmanie et des Philippines (5-8%). 2/3 de ces structures sont détenues par une soixantaine de grands groupes positionnés notamment en électronique (ST Micro), aéronautique (Airbus), automobile (Stellantis, Valeo), défense (Thales, Safran, Naval Group), transports (CMA-CGM, Bolloré Logistics), infrastructures & construction (Colas - Bouygues, Saint Gobain, Vinci, Bachy Solétanche, Veolia), énergies (Total, Technip, Spie), alimentation, (Lactalis, Danone), pharmacie (Sanofi, Servier) et cosmétique (L'Oreal), luxe (LVMH) et autres services (BNP Paribas, Decathlon).



# INTRODUCTION À LA MALAISIE

Les filiales d'ETI ou PME françaises (dont le siège social est basé en France ou dans autres pays) représentent également une soixantaine d'unités parmi lesquelles les sirops Monin (IAA), Petzl (équipement de montagne), Roullier (Phosphates), Atalian (Services entretien & sécurité), etc.... Ces entreprises opèrent sous statut de SDN.BHD. (Équivalent d'une SARL en France) et/ou en bureau régional leur permettant d'intervenir sur l'ensemble des pays de l'ASEAN tout en bénéficiant d'une fiscalité attractive. A noter que très peu d'enseignes françaises sont présentes en Malaisie à travers une franchise. Il existe enfin une centaine d'entrepreneurs (cf Section 3).

2800 français sont aujourd'hui officiellement inscrits sur les listes consulaires (dernier chiffre en septembre 2021), soit une baisse d'environ 10% depuis 2019. Un peu plus de 1000 de nos compatriotes sont détenteurs d'un visa (cf. p. 68 pour plus de détails sur les visas) leur permettant d'exercer une activité professionnelle en Malaisie. Bien que de plus en plus connue et attractive pour les ressortissants français, notamment pour sa qualité de vie, la Malaisie accueille relativement peu de nos compatriotes non enregistrés auprès du consulat ou des autorités locales.

# I. VIVRE EN MALAISIE

## 1. LES CONDITIONS DE VIE DANS LE PAYS

La Malaisie reste un pays aux coûts abordables, dans la Zone ASEAN, doublée d'une qualité de vie reconnue.

### LES DÉPENSES QUOTIDIENNES

Quelques exemples de prix :

- Restauration : dans un stand de marché : un repas 10 RM, dans un restaurant moyen pour deux personnes (3 plats) : 60 RM.
- Un café (cappuccino) : 11 RM.
- Une bière pression locale : 16 RM.
- Une bouteille d'eau 33cl : 1.50 RM.

Au marché :

- 1 litre de lait frais : 7 RM.
- 10 œufs : 6 RM.
- 500 g de pain en tranches : 3.50 RM.
- 1 kg de riz blanc : 5 RM.
- 1kg de pommes : 10 RM.
- 1 kg de tomates : 5 RM.
- 1 kg de poulet (filets) : 15 RM.
- 1.5 litre d'eau minérale : 2.50 RM.
- 1 bouteille de vin (moyen de gamme) : 75 RM.

Transports :

- 1 ticket de métro : 2.75 RM.
- Taxi : départ 4 RM + 2.13 RM par km. Services Grab et MyCar très courants et moins chers.
- 1 litre d'essence super95 : 2.05 RM.

# I. VIVRE EN MALAISIE

## LE LOGEMENT

Un ménage avec 2 jeunes enfants peut vivre décentement (école et logement non compris) sur une base mensuelle de 10.000 RM (2.000 EUR). Le loyer dans zone semi ou entièrement protégée, se situe pour un appartement 4 pièces entre 3.500 et 8.000 RM (700 à 1.600 EUR), et pour une maison à plus de 6.000 RM (1.200 EUR). L'achat par un étranger d'un bien immobilier doit être d'un montant minimum de 1 million RM (200.000 EUR) dans la plupart des Etats de la Malaisie, dont Kuala Lumpur, et de 1.5 millions RM (300.000 EUR) dans l'Etat de Selangor. Un étranger n'a pas le droit de posséder plus de deux biens à son nom.

## SANTÉ ET RETRAITE

En matière de santé, la Malaisie n'a pas signé de convention bilatérale de sécurité sociale avec la France, il n'existe donc pas de coordination des régimes sociaux français et malaisiens.

Depuis 2019, les étrangers ont obligation de souscrire à SOCSO (assurance médicale publique) sans pour autant bénéficier des services dont le niveau de qualité est considéré comme peu satisfaisant. Le régime de retraite locale *Employment Provident Fund* (EPF) n'est pas obligatoire pour les étrangers. Cependant, certaines entreprises acceptent d'y souscrire ce qui facilite parfois les négociations lors d'une embauche sous contrat local (le taux d'intérêt bien que diminuant chaque année, reste relativement attractif autour de 5%).

Pour plus d'informations sur la retraite, consultez le site [MM2H](#). De nouvelles mesures seront finalisées au second semestre de 2021.

## SCOLARISATION

### Établissements français

Le Lycée Français de Kuala Lumpur (LFKL) a une capacité d'accueil d'environ 1 000 élèves, pour des frais de scolarités (2021-2022) compris entre 24.250 et 37.900 RM (4.850 et 7.580 EUR) par an. Tarif entreprises entre 32.750 et 50.000 RM (6.550 et 10.000 EUR).

# I. VIVRE EN MALAISIE

## Établissements internationaux

Les écoles internationales les plus réputées, sont implantées essentiellement sur Kuala Lumpur. Il s'agit : Alice Smith School (cursus anglais, 2 000 élèves), Australian International School (cursus australien, 3 000 élèves), Garden International School (cursus anglais, 3 000 élèves), International School of Kuala Lumpur (cursus américain, 2 à 2500 élèves), et Mont Kiara International School (cursus américain 1 à 1500). Ces écoles sont en moyenne au moins deux à trois fois plus chères que le Lycée Français. Une vingtaine d'établissements privés ont ouverts depuis 2010 et se sont dispersé tout autour de la ville de Kuala Lumpur, offrant – pour certains d'entre eux – des frais de scolarité très inférieurs au Lycée Français.

D'autres écoles internationales existent à Johor, Ipoh, Penang, et Kuantan.

## Établissements locaux

Les écoles publiques locales (primaires, secondaires) sont majoritairement organisées par ethnies. Les langues pratiquées au sein de ces établissements sont le malais, le chinois (mandarin) ou le tamoul. Très peu proposent des cours intégralement en anglais. De nombreuses écoles « Montessori » s'adressent aux plus jeunes (jusqu'à 6 ou 7 ans). De nombreuses écoles « Montessori » s'adressent aux plus jeunes (jusqu'à 6 ou 7 ans). Consultez la liste complète des écoles sur le site de l'Association Francophone de Malaisie [ici](#).

Pour les études supérieures, l'[Université de Nottingham](#), [Help University](#), [Taylor's University](#) proposent des programmes (Bachelor/Master/MBA) aux expatriés.

Le [British Council](#) dispense des cours d'anglais.

## Enseignement à distance

CNED, en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme.

# I. VIVRE EN MALAISIE

## 2. LES CONDITIONS LÉGALES DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

### CRITÈRES GÉNÉRAUX ET RISQUES LÉGAUX LIÉS À UNE ACTIVITÉ SANS TITRE DE SÉJOUR CORRESPONDANT.

Il est interdit de travailler en Malaisie sans permis de travail sous peine d'expulsion du territoire, voire de placement en détention (selon la nature de l'activité). La pratique d'enchaîner des visas run (effectuer des sorties régulières du territoire Malaisien vers les pays limitrophes avec un visa touriste) très fortement contrôlée depuis 2017, deviendra probablement impossible après la réouverture des frontières au sortie de la pandémie Covid. Les services d'immigration en Malaisie se sont non seulement développés à travers l'usage obligatoire d'applications numériques mais répondent aussi à une volonté affirmée de restriction des visas pour les étrangers.

### LES DIFFÉRENTS TYPES DE VISAS DISPONIBLES :

L'Employment Pass (EP) est octroyé pour une durée maximale de 60 mois et est classé en 3 catégories depuis le 1er septembre 2017 :

- EP I : associé à un salaire mensuel supérieur à 10 000 RM (2 050 EUR). Est éventuellement renouvelable jusqu'à une durée totale de l'emploi de 5 ans (possibilité d'extension parfois accordée au cas par cas).
- EP II : associé à un salaire mensuel de 5 000 à 9 999 RM (1 100 à 2 100 EUR)
- EP III : associé à un salaire mensuel de 3 000 à 4 999 RM (650 à 1 100 EUR) pour une durée d'1 an (renouvelable 2 fois).

Depuis le 1er Janvier 2021, la Malaisie a mis en place une nouvelle plateforme « MyFutureJobs » destinée à tout employeur désirant embaucher un étranger avec un salaire mensuel inférieur à 15 000 RM. Cet outil oblige la publication du poste à pourvoir au minimum pendant 4 semaines afin de permettre aux candidats locaux de postuler. L'employeur doit justifier aux autorités le rejet de toute candidature d'un malaisien(ne) afin d'obtenir une éventuelle autorisation pour l'embauche d'un étranger.

# I. VIVRE EN MALAISIE

L'EP I et l'EP II (si accepté) permettent de délivrer un *Dependant Pass* (DP) au conjoint (sans permission de travailler). En cas d'embauche tout DP doit être au préalable annulé avant de déposer une demande d'EP. Un délai de carence – dont la durée et les conditions de sortie obligatoire ou non du territoire pendant cette durée sont très aléatoire depuis la crise Covid – est fixé entre l'annulation d'un DP et la demande d'EP.

Le *Professional Visit Pass* (PVP) reste valable pour une durée de 12 mois maximum, non renouvelable. Destiné initialement aux stagiaires de plus de 20 ans (sous convention de stage avec leur école ou université), aux V.I.E/V.I.A. et aux professionnels qui viennent pour une courte période (habilitation d'entreprise), ce visa est actuellement quasiment impossible à obtenir. La demande de PVP (exonération fiscale pendant toute la durée de validité du PVP) doit se faire impérativement alors l'employé que se trouve hors du territoire malaisien et devra obligatoirement être estampillée par l'Ambassade de Malaisie en France uniquement. Depuis début 2017, un employé ne peut solliciter et bénéficier d'un PVP qu'une seule fois, peu importe sa durée totale. Toutefois une exception a été accordée depuis mi-2017 par les autorités malaisiennes à l'égard des V.I.E/V.I.A qui pouvaient bénéficier d'un PVP de 24 mois correspondant à la durée maximale de leur mission. Avec le départ anticipé ou non en 2020 de plus de 50% de la population des V.I.E/V.I.A, il est difficile, à ce jour, de savoir si une telle exception sera maintenue ou non dans les prochaines années.

La conversion d'un PVP en EP n'est actuellement envisageable que si le salaire proposé est supérieur à 15 000 RM.

Le *Resident Pass*, RP-t (valable 10 ans avec demande de prolongation la 5ème année pour les 5 années suivantes) est réservé aux professionnels confirmés, requiert au minimum 3 années de travail en Malaisie sans discontinuité et un minimum de revenus annuels de 180 000 RM (37 000 EUR – avec paiement des impôts en totalité en Malaisie). Associé à son détenteur, il permet au bénéficiaire et à son conjoint d'exercer une activité professionnelle et changer d'employeur. La demande de ce visa se fait entièrement en ligne. Il est à noter que depuis mi-2020 la quasi-totalité des primo demandes a été rejetée par *TalentCorp* (Autorité en charge du RP-t).



# I. VIVRE EN MALAISIE

Le MM2H - Malaysia My 2 Home est réservé aux personnes âgées de 35 ans et plus et justifiant d'un niveau de revenus à étranger (montant variant en fonction de l'âge). Son détenteur n'a pas le droit d'exercer une activité professionnelle en Malaisie. Il peut en revanche investir et être actionnaire d'une entreprise à travers laquelle il pourra être rémunéré dans le pays sous forme de dividendes. Après avoir été suspendu pendant plus de 2 ans, ce visa est prévu d'être réinstauré en octobre 2021 avec vraisemblablement des conditions hautement sélectives d'obtention.

## CONSEILS PRATIQUES SUR L'OBTENTION D'UN VISA

Le visa de travail est associé à l'entreprise et non pas à l'individu. L'entreprise doit être enregistrée auprès de l'Expatriate Services Division (ESD) pour toute demande de visa (EP ou PVP) d'un collaborateur étranger. Il est fortement conseillé de vérifier avant de signer un contrat de travail auprès de l'entreprise si celle-ci est bien en mesure de pouvoir obtenir un visa. Toute demande de visa auprès de l'ESD doit être déposée en dehors du territoire malaisien. L'approbation pour le visa est collectée dans une ambassade malaisienne (pays à définir à l'avance lors du dépôt de la demande). Cependant depuis la quasi totale fermeture des frontières (mars 2020), certaines dérogations peuvent avoir lieu, permettant une demande de visa sans sortie du territoire.

## 3. IDÉES REÇUES

Au-delà des facteurs d'attractivité tels que qualité, coût de la vie et positionnement central de *hub* aérien régional, un certain nombre d'éléments sont à considérer pour tout français(e) exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle en Malaisie :

- Difficultés croissantes d'obtention d'un visa compromettant fortement les possibilités de trouver un emploi pour un conjoint, d'évoluer vers de nouveaux postes ou responsabilités,

# I. VIVRE EN MALAISIE

- Relative lenteur du rythme de travail et des processus de décision, système de gouvernance et présence accrue du fait religieux nécessitent une forte adaptation et compréhension,
- Forte urbanisation et insuffisance des transports publics (Kuala Lumpur, Penang) générant des embouteillages importants au quotidien,
- Bien qu'encore très marginale, la connaissance de la langue locale (Bahasa Malaysia) ou du chinois constitue un des critères significatifs dans les offres d'emploi.

## 4. PAROLES DES FRANÇAIS

« Bien comprendre le système administratif et la société organisée sur des bases multi ethniques en Malaisie. Certaines réglementations ou fonctionnements peuvent paraître très en décalage par rapport au mode de travail en France. Soyez prêts à vivre dans un pays culturellement très différent de la France »

« Attention aux temps de trajet sur Penang, sur Johor ou Kuala Lumpur. Les zones résidentielles, agréables à vivre sont parfois très éloignées des parcs ou quartiers d'entreprises.»

« Évaluez bien votre budget car le coût de la vie sur Kuala Lumpur, Penang et Johor et des marchandises importées ont beaucoup augmenté en raison de l'affaiblissement du Ringgit ces dernières années »

« J'ai apprécié mon séjour en Malaisie, si j'avais trouvé un travail après mon stage je serais resté sans hésitation. Malheureusement, avec le durcissement de la politique des visas touristiques et après 5 mois de recherche, je change de pays. »

# II. RECHERCHER UN EMPLOI EN MALAISIE

## 1. PRÉREQUIS NÉCESSAIRES À L'OBTENTION D'UN EMPLOI/STAGE

### PRÉREQUIS POUR UN STAGE

Parmi les documents à fournir lors du dépôt de la demande de PVP, une copie en anglais certifiée conforme et l'original de la convention de stage (tripartite : université/entreprise/stagiaire) sont indispensables. L'obtention du PVP étant associée uniquement à un stage d'une durée ferme de 6 mois, il exclut de fait, les candidats ayant à réaliser un stage à l'étranger d'une durée inférieure.

L'obtention d'un PVP pour un stage est suspendue depuis mi-2020.

Il est fortement déconseillé d'effectuer un stage sans PVP au risque de se mettre en danger en cas d'accident au sein de l'entreprise ou de contrôles (de plus en plus fréquents) de la part des autorités de l'immigration.

### PRÉREQUIS POUR UN EMPLOI

Les prérequis sont similaires à ceux sous-jacent à l'obtention d'un visa, il est préférable :

- d'avoir 27 ans ou plus,
- être au minimum diplômé avec un bac + 3 (près des trois quarts des français en poste en Malaisie sont diplômés niveau bac+5),
- avoir une bonne maîtrise de l'anglais,
- une expérience professionnelle de 3 ans minimum.

## 2. QUELS ACTEURS CONTACTER?

Department « HR Support » de la Chambre de Commerce France Malaisie, **MFCCI**. Bien que ce service s'adresse en priorité aux entreprises membres, un premier niveau de réponse est apporté à toute personne en quête d'information sur le marché de l'emploi. Le CV sera conservé pour une durée de 3 mois au sein de la base de données. L'annuaire électronique des membres de la MFCCI est transmis sur demande.

# II. RECHERCHER UN EMPLOI EN MALAISIE

- Comité des CCEF de Malaisie,
- Agences spécialisées dans le placement des étrangers telles que AllIKL - Asia Career Management
- Business France pour tout poste de V.I.E / V.I.A
- Autres réseaux tels que FrenchTech, les Ingénieuses (groupe de femmes francophones en activité professionnelle en Malaisie)

## 3. RÉMUNÉRATION ET FISCALITÉ

### SPÉCIFICITÉS LOCALES

Outre les prérequis relatifs à l'expérience et l'âge, le changement majeur depuis le 1er janvier 2021, est l'enregistrement obligatoire sur « MyFutureJobs » de tout poste destiné à un étranger avec un salaire inférieur à 15 000 RM.

Bien que possible, il est important de noter que toute demande de dérogation par une entreprise pour l'embauche d'un étranger sera d'autant plus susceptible d'être refusée par les autorités que le salaire est inférieur à ce montant minimum. Il devient de plus en plus important de candidater pour un poste dont le niveau de rémunération mensuelle sera supérieur à 15 000 RM afin d'éviter sa publication obligatoire sur cette plateforme.

### GRILLES INDICATIVES DE RÉMUNÉRATION (2019)

Les salaires bruts courants (toutes industries confondues) pour **étrangers sous contrat local** se situent dans les fourchettes suivantes :

- Technique & Ingénierie : 10 000 à 45 000 RM (2 400 à 9 000 EUR),
- Marketing & Communication : 6 000 à 18 000 RM (1 300 à 3 500 EUR),
- Ventes & Business Développement : 6 000 à 18 000 RM (1 300 à 3 500 EUR) + commissions,
- Direction : A partir de 15 000 RM (à 3 000 EUR).

La couverture médicale est souvent comprise (assurance locale ou internationale). Les indemnités de logement ou un véhicule de fonction sont de plus en plus rarement proposées.

# II. RECHERCHER UN EMPLOI EN MALAISIE



## FISCALITÉ APPLICABLE AUX ÉTRANGERS RÉSIDENTS EN MALAISIE

Un étranger travaillant sur le territoire plus de 183 jours au cours d'une année fiscale est considéré comme résident fiscal et est soumis au paiement de l'impôt sur le revenu (le taux maximal étant fixé à **28%** du revenu pour l'année 2020).

## 4. CONSEILS PRATIQUES

Plus que jamais depuis mi-2020, il convient d'être précis sur son positionnement et ses objectifs. Le réseautage « traditionnel » parmi la communauté internationale à travers de nombreux événements n'étant plus possible à ce jour, il est important de présenter un profil professionnel (LinkedIn) répondant aux besoins des entreprises en Malaisie selon les cas :

- Une nécessité d'entretenir une relation permanente en langue française avec le siège social,
- L'accès et le traitement d'informations de nature confidentielle ou stratégique qui ne peuvent être confiés à un employé local,
- Des clients ou prospects francophones basés dans la région Asie Pacifique,
- L'absence ou la difficulté de trouver des compétences spécifiques chez les employés locaux, et
- Une forte mobilité inter-entreprises du personnel local (démissions, vacances de postes et recrutements fréquents).

En outre, il s'agit de mettre en avant toute expérience professionnelle précédente en Malaisie, voire en Asie et la pratique (avancée) d'une langue asiatique notamment le chinois (Mandarin).

Parallèlement, il convient de bien vérifier au préalable :

- L'éligibilité de l'entreprise à embaucher un étranger et à délivrer un Employment Pass.
- Les compétences ou connaissances professionnelles : certaines comme les fonctions administratives, sociales voire en RH n'étant pas autorisées pour les étrangers
- Le niveau de salaire possible : toute demande de dérogation pour un visa sera d'autant plus refusée par les autorités que le salaire proposé par l'entreprise est inférieur à 15 000 RM.

## II. RECHERCHER UN EMPLOI EN MALAISIE

Alors qu'une durée moyenne de 6 mois pour trouver un emploi était auparavant envisageable en Malaisie, une telle recherche aujourd'hui doit être associée à celle de la fermeture actuelle des frontières. Les nouvelles contraintes administratives vont clairement freiner l'embauche des jeunes profils (hors V.I.E/V.I.A) pour une durée illimitée à ce jour.

### 5. PAROLES DE FRANÇAIS

« Démarcher les offres à la fois sur le site carrière des entreprises, sur Civiweb, et appuyer cela avec des rencontres dans les salons et via le réseau des Français et éventuellement en faisant du à porte ou en demandant un rendez-vous. »

« Si vous cherchez un stage, orientez-vous vers les réseaux de Chambre de Commerce, faites partie du groupe Facebook 'Expats à Kuala Lumpur', allez sur les sites Internet tels que l'Etudiant... C'est comme cela que j'ai trouvé mon stage. »

« Obtenez un stage pour faire vos preuves dans l'optique d'obtenir un CDI à la fin. Il m'a été impossible depuis la France de trouver un CDI/V.I.E. en Asie du Sud-Est. J'ai donc postulé un stage de 6 mois et obtenu mon CDI 2 mois après. »

« Persévérance ! Il n'est jamais facile de trouver un emploi où que ce soit. La communauté française est un petit monde, il faut contacter les bonnes personnes, il y a toujours des opportunités à saisir. »

« J'ai fait mon stage de fin de Master à KL l'année dernière, Quand j'ai proposé de revenir, cela s'est fait naturellement. Pas de vraies recherches donc de mon côté, mais plutôt une continuité naturelle après une première collaboration réussie. Sans aide de mon entreprise pour les visas, je n'aurais peut-être pas persévéré car la procédure est longue et difficile. »

« Ne cherchez pas forcément à avoir le poste parfait, contactez les Français sur place pour avoir des conseils et contacts, postulez en ayant déjà un peu d'expérience et soyez prêts à vivre dans un pays culturellement très différent de la France. »

# II. RECHERCHER UN EMPLOI EN MALAISIE

## 5. PAROLES DE FRANÇAIS

« J'ai apprécié mon séjour en Malaisie, si j'avais trouvé un travail après mon stage je serais resté sans hésitation. Malheureusement, avec le durcissement de la politique des visas touristiques et après 5 mois de recherche, je change de pays. »

« Ne vous attendez pas à des salaires mirobolants sous prétexte que vous êtes Français. Si vous êtes en contrat local, vous êtes jeune et avec peu d'expérience, vous ne pouvez prétendre à décrocher un salaire élevé. Pour toucher le jackpot, il faut minimum 5 ans d'expérience professionnelle, un master et des compétences recherchées (finance, ingénierie, software, hardware...). »

« Se voir proposer des conditions locales est de plus en plus tendance, il faut donc à un certain moment faire des choix et donc bien définir ses priorités, tant en matière de prétentions salariales que pour les avantages attachés (retraite, couverture sociale). »

« Rapprochez-vous de la Chambre de Commerce ou des groupes Facebook d'expatriés qui peuvent être d'une grande aide. Cela m'a permis de me faire des premiers contacts dans la communauté ici. »

# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN MALAISIE

## 1. PRÉSENCE DES EFE

Il existe une population de 100 à 120 entrepreneurs indépendants (EFE - Entreprises Françaises à l'Étranger). Le nombre total de ces EFE reste plus ou moins constant depuis de nombreuses années avec des taux annuels similaires de création et de disparition se situant autour de 10%. Regroupées à 80% dans la Klang Valley (Greater Kuala Lumpur) et l'état de Selangor, ces EFE totalisent 700 emplois (20% d'entre elles ont plus de 10 salariés).

En revanche, depuis 2017, on assiste à un net rajeunissement des profils de ces entrepreneurs à travers l'arrivée ou l'installation de jeunes créateurs positionnés autour de solutions et services numériques (BtoB ou BtoC). Certains - comme *BrioHR* (Application HR à destination des PME) - ont même réussi en 3 ou 4 d'années après leur création à lever des fonds d'un montant significatif.

40% de ces EFE opèrent essentiellement dans le conseil aux entreprises (ressources humaines, finance, communication et IT, marketing digital). Une proportion identique de 30-40% évolue dans le tourisme et la restauration. Cependant ce poids pourrait diminuer en cas de prolongement de la pandémie et des restrictions qui en découlent. Une minorité enfin intervient sur du commerce de gros, d'équipements ou sur des études techniques et expertise pointue.

## 2. MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

Les entrepreneurs français en Malaisie sont pour la moitié d'entre eux des anciens salariés expatriés qui ont choisi de développer leur propre activité pour rester dans la zone. La connaissance du marché régional ou celle d'une industrie spécifique acquise au sein d'un précédent emploi a constitué de nouvelles opportunités d'affaires. Pour la seconde moitié d'entre eux, des raisons familiales sont souvent à l'origine de leur expatriation (conjoint d'expatrié ou de malaisien), qui par la suite, vu naître leur projet entrepreneurial.

# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN MALAISIE

Il est intéressant de noter que près de 60% des entrepreneurs français de Malaisie envisagent d'étendre leur projet entrepreneurial à un autre pays de l'Asie du Sud-Est. Les trois quarts des entrepreneurs interrogés n'envisagent pas de départ du pays. Pourtant, 40% d'entre eux perçoivent l'avenir pour la création d'une entreprise en Malaisie comme incertain (restrictions accrues), toutes entreprises confondues.

## 3. CONDITIONS POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISES

Les procédures d'enregistrement d'une entreprise privée (de type *Sdn. Bhd* ou *Limited Liability Partnership - LLP*.) sont simples (au minimum 2 actionnaires et 2 directeurs pour une *Sdn.Bhd*. et 1 actionnaire et 1 directeur pour une *LLP*) et rapides (durée inférieure à 4 semaines) et sont effectuées par un « *Company Secretary* » local.

Dans le cas où l'entrepreneur ne possède pas de *Resident Pass (RP-t)* ou de visa permanent (*PR*), il doit lever un capital social d'au moins 500 000 RM (environ 110 000 euros), voire 1 million RM (pour les sociétés de trading) pour obtenir son propre *Employment Pass (EP)*. Ce montant peut être réduit jusqu' à 350 000 RM dans le cas où un des actionnaires est de nationalité malaisienne. Ceci explique notamment le fait que plus des 2/3 des EFE aient un partenaire local. Outre, de telles contraintes financières, l'enregistrement à l'ESD (*Expatriate Services Division*) est également nécessaire avec présentation aux autorités d'un « business plan » pour justifier de toute demande de visa. Cette démarche administrative peut s'avérer longue et fastidieuse.

Si la stabilité politique du pays et la facilité de constitution d'entreprise ont été autant d'éléments positifs qui ont attiré les entrepreneurs, près de la moitié des sondés estiment aujourd'hui que l'avenir pour la création d'une entreprise en Malaisie est incertain (40 %) voire négatif (10%). Ces inquiétudes reposent pour beaucoup sur les contraintes grandissantes en matière d'obtention de permis de travail pour les étrangers, ainsi que de nouvelles règles en matière de fiscalité (retenue à la source) qui visent les entreprises étrangères dans le pays.

# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN MALAISIE

## 4. SECTEURS PORTEURS

Le pays s'est beaucoup mobilisé ces dernières années pour attirer les investissements étrangers. Les agences gouvernementales « Invest KL, Invest Penang » sont très actives dans leur support aux entreprises, mais s'adressent peu aux petites structures. Il est donc pertinent pour les créateurs d'EFE en particulier ceux qui offrent des services aux entreprises de bien identifier les grandes compagnies étrangères qui s'installent dans le pays.

Les secteurs du e-commerce, digital marketing continuent leur expansion.

Bien qu'ils soient très ralentis, le tourisme et la restauration restent - à terme - des secteurs dans lesquels les Français peuvent trouver des opportunités intéressantes.

## 5. FINANCEMENTS

L'accès au crédit pour les PME en général est une difficulté récurrente en Malaisie. Non seulement les conditions d'accès sont très restrictives excluant de nombreuses entreprises, mais qui plus est, lorsqu'un financement est proposé par une banque locale, les conditions sont peu attractives. Des mécanismes de garantie publique existent pour pallier partiellement ces restrictions mais malheureusement ne sont accessibles qu'aux entreprises à capitaux majoritairement malaisien et excluant donc les entreprises étrangères.

2 EFE ont pu bénéficier en 2020 / 2021 de prêts bancaires locaux afin de maintenir l'emploi de leurs salariés pendant la crise sanitaire et économique. Il s'agit d'entreprises dont l'activité auparavant était florissante offrant des postes spécifiques et qualifiés aux malaisiens. Une telle mesure est à considérer comme exceptionnelle et peu probablement s'expliquer par le potentiel de ces 2 entreprises et par la situation inédite de ces 2 dernières années caractérisée notamment par une recrudescence du chômage.

# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN MALAISIE

## 6. RECRUTEMENT

Le recrutement est une des **difficultés** qui est le plus fréquemment mise en avant par les entrepreneurs français en Malaisie. Environ 50% des entrepreneurs interrogés soulignent un **renouvellement du personnel élevé** au sein de leur entreprise (plusieurs rapportant un taux de rétention moyen de 2 ans) et une constante difficulté à trouver des **employés locaux qualifiés**. La lourdeur administrative et les **restrictions en matière de visas** sont autant d'écueils au recrutement d'une main d'œuvre française (contrat local, V.I.E, stage).

La taille et le profil de la majorité des EFE en Malaisie ne permettront pas à ces dernières de bénéficier du nouveau dispositif EFE/VIE mis en place en 2021 par « Business France » et le CNCCEF.

*« Nous embauchons principalement sur la personnalité. Est-ce quelqu'un qui a une mentalité de « faiseur » c'est-à-dire qui va pouvoir s'attaquer à des problèmes, des challenges, sans se démotiver ni se bloquer en attendant des réponses toutes faites de ma part (que je n'ai pas la plupart du temps !). Aussi des personnalités dont nous savons qu'elles pourront s'intégrer à l'équipe et permettre à la société de continuer à fonctionner comme on le souhaite, en se basant sur la confiance et l'autonomie (qui ne peuvent aller que de pair). En deuxième lieu, nous regardons bien sur les expériences passées. »*

**Benjamin Croc, BrioHR Sdn.Bhd. depuis 2018**

## 7. CHALLENGES

- Malgré la volonté affichée du gouvernement Malaisien pour aider les entrepreneurs de la Tech, mon associé n'a pas eu son visa « MTEP » alors qu'il a un profil solide
- Point propre à l'entreprenariat et pas forcément spécifique à la Malaisie : le manque d'un vrai réseau d'entraide pour dénicher les premiers clients, ceux qui sont compréhensibles vis-à-vis de notre situation de startup, et qui par leur support, vont donner confiance aux autres, aux « prospects » qui demandent un « track record » qui n'est clairement pas compatible avec la notion de startup.

# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN MALAISIE

- Ne pas pouvoir être propriétaire à 100% de sa compagnie. Le paid-up capital des Sdn Bhd étant très élevé, cela peut contraindre un entrepreneur de prendre un actionnaire local sur une base minimum de 51%

## 8. IDÉES REÇUES

Les salaires ne sont pas si « bon marché ». Certes ils sont inférieurs à ceux de la France mais le recrutement est très compliqué et les standards en général ne sont pas les mêmes qu'en France.

## 9. PAROLES DE FRANÇAIS

« Bien qu'étant français, nous ne sommes pas pour autant, en recherche active de français et sommes encore petits pour faire systématiquement appel à des français notamment en raison du coût que cela représente pour une structure comme la nôtre. »

***Entrepreneur depuis 2015***

*« Ne pas hésiter à se lancer à partir de la Malaisie ! C'est plus familial que Singapour d'un point de vue communauté, ça veut dire moins de gens ce qui n'est pas forcément positif, mais ça peut être compensé par une plus grande proximité. La Malaisie offre un très bon rapport qualité/prix sur beaucoup de choses, et permet de se lancer sans que les coûts ne soient trop élevés mais tout en permettant de voyager facilement dans la région (avant Covid !). En tant que conseil pur : je pense qu'il est utile de se rapprocher au maximum de la communauté française, officielle et non-officielle. »*

***Benjamin Croc, BrioHR Sdn.Bhd. depuis 2018***

*« Ma plus grande fierté est d'avoir créé un groupe avec une empreinte internationale en Asie Pacifique. Mon conseil à de futurs entrepreneurs français en Malaisie : n'hésitez pas et utilisez la Malaisie comme un hub régional. Malaysia Boleh (« c'est possible ! »). Toutes industries confondues, l'avenir pour la création d'une société en Malaisie me semble positif.*

# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN MALAISIE

À noter toutefois que la concurrence locale est rude, et qu'il est donc indispensable d'avoir un produit ou service innovant et différentiateur. »

## **Entrepreneur depuis 2017**

« Je suis fier d'avoir créé une affaire dans les nouvelles technologies, stable et profitable dans un marché en croissance, dans un pays où les coûts sont compétitifs et maîtrisés. Trois conseils : être très prudent(e) avant de démarrer, ne pas négliger le business plan et le market survey, et ne pas espérer combler les risques de tout business en contrepartie des avantages offerts par la Malaisie. »

## **Entrepreneur depuis 2010**

« Sur le plan personnel, il faut toujours être patient, persévérant et se remettre en question. Les difficultés rencontrées en Malaisie sont différentes de celles rencontrées en France. L'erreur est de croire que c'est plus facile en Malaisie (ou quel que soit le pays) qu'en France, alors que le 'lot de complexités' est le même mais sur d'autres critères et à d'autres niveaux. »

## **Entrepreneur depuis 2009**

« Il faut être persévérant et accepter d'investir dans le paid up capital. L'environnement pour les entrepreneurs étrangers s'est toutefois fortement régularisé ces dernières années en Malaisie. Le 'ticket' à l'entrée est de plus en plus cher. »

## **Entrepreneure depuis 2009**

« Je conseille aux futurs entrepreneurs dans le pays de bien connaître le cadre légal de leur secteur d'activité et bien s'associer. Malheureusement, il me semble de plus en plus complexe de s'établir individuellement en Malaisie, je vois une évolution vers un cadre de plus en plus restrictif et moins permissif. »

## **Entrepreneur depuis 2008**

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## 1. SECTEURS PORTEURS

### **Agro-alimentaire**

L'industrie de transformation des aliments est constituée de milliers de petites structures locales dont certaines ont su développé des produits à forte valeur ajoutée. L'offre industrielle française s'organise autour de Lactalis (yaourts), des sirops Monin, et de Metarom (aromes) avec de fortes perspectives de développement aux niveaux national et régional.

Les produits français (aliments secs, en conserve, vins et alcools) continuent de bénéficier d'un fort attrait et plusieurs distributeurs ont renforcé leur présence dans le pays.

Plus particulièrement, pain et les viennoiseries sont devenus des produits très convoités par une clientèle issue de la classe moyenne ou supérieure. Le secteur de la boulangerie française est aujourd'hui bien représenté à travers les enseignes « Paul » ou « Delifrance » dont les réseaux de franchise sont prévus de se développer d'ici les 2 prochaines années.

Le secteur des viandes et des volailles a beaucoup souffert en 2020 et 2021 en raison de la fermeture des restaurants mais la dynamique de croissance devrait être de retour avec la fin des restrictions.

La prise des repas à l'extérieur est d'autant plus une habitude ancrée chez tous les malaisiens que la nourriture est bon marché et qu'il est possible de manger partout à toute heure du jour et de la nuit.

Les aliments riches en protéines pour le sport connaissent également un fort développement.

### **DISTRIBUTION & GRANDE CONSOMMATION**

Après plusieurs années de très forte croissance, ces secteurs ont subi de plein fouet la crise du COVID.

### **SOLUTIONS NUMERIQUES**

Le secteur continue son expansion. La crise de la COVID a particulièrement bénéficié à certaines applications ou services proposés par des français basés en Malaisie.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## PRODUITS & SERVICES TECHNIQUES

Les postes technico-commerciaux pour des profils ingénieurs ou issus d'écoles de commerce (si expérience solide en milieu technique), restent toujours largement pourvus pas des français

## 2. SECTEURS SATURÉS/FERMÉS AUX ÉTRANGERS

La finance et les banques n'embauchent que des étrangers ayant des compétences très spécifiques, en particulier celles-ci qui pourront aider à développer la finance islamique auprès d'une clientèle non-malaisienne.

Les autres secteurs difficiles d'accès sont la défense, la santé (hormis certaines spécialités médicales notamment liées traitement de cancers), et l'environnement (secteur peu développé).

Les postes en ressources humaines sont réservés essentiellement aux employés locaux. Quelques opportunités peuvent être possibles sur des postes régionaux.

Le secteur pétrolier embauche essentiellement des employés locaux à l'exception de certains postes régionaux (Asie Pacifique) pour des seniors à fortes compétences techniques, commerciales et managériales.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## PHARMACEUTIQUE



***Majia Lebel** est Senior Manager Accès Marchés & Affaires publiques sur les zones du Golfe, d'Océanie et Sud Est Asie chez NOVO NORDISK, basée en Malaisie depuis 2018*

### Présentation

La croissance du secteur pharmaceutique dans l'ASEAN s'est maintenue dans la majorité des pays malgré la pression grandissante exercée par l'épidémie de COVID-19, y compris en Malaisie. Pour les groupes pharmaceutiques internationaux, les pays de l'ASEAN présentent un potentiel commercial important. Malgré un léger ralentissement des recrutements, les talents internationaux avec une solide expérience dans la région restent demandés.

### Compétences recherchées

Contrairement à Singapour, peu de grands groupes pharmaceutiques possèdent leur siège régional à Kuala Lumpur. Les opportunités d'emplois pour les talents internationaux sont donc principalement à des postes de direction dans les grands groupes pharmaceutiques pour les filiales Malysienne. Ces groupes font venir des talents internationaux pour intégrer leur filiale malaisienne en interne, mais font également appel au vivier national pour recruter des profils divers y compris parmi les expatriés pour des postes dans le domaine médical, commercial ou marketing. En général, une expérience dans la région et/ou dans le secteur entre 3 à 6 ans est requise.

Il faut également souligner une nouvelle tendance : certains postes à responsabilité régionale, précédemment basés à Singapour sont désormais ouverts en distanciel dans l'ASEAN ou l'APEC. Cette ouverture induit mécaniquement plus d'opportunités pour les français présents dans la région mais peu mobiles au-delà de leur pays de résidence.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## Conseils pratiques

Se faire connaître : être en contact direct avec les Responsables des Talents (talent attraction managers) dans l'industrie pour intégrer les viviers de talents. De plus en plus de postes régionaux ont une vraie flexibilité géographique en raison de l'épidémie de Covid-19. La résidence dans le pays du siège régional pour le bon candidat importe moins. Il ne faut pas hésiter à aborder cette question avec le recruteur.

## PETROLE & GAZ



**Valentina Gabriel** est Senior Vice President APAC - Business Unit chez TECHNIP ENERGIES, basée à Kuala Lumpur depuis 2018

## Présentation

La croissance de l'industrie de l'énergie en Malaisie a été affectée en 2020 et 2021 par la pandémie du Covid-19 avec des projets retardés ou arrêtés. Petronas, la société nationale Malaisienne, a et va continuer à investir dans le gaz et en particulier dans le gaz naturel liquéfié, avec le développement d'un nouveau projet au Sabah.

Outre les développements traditionnels, la société Petronas est également engagée dans la transition énergétique et ce, en ligne avec son engagement d'ici 2050 de zéro émission de gaz à effet de serre. Petronas a initié différents projets importants tels que le stockage de carbone en mer via la réinjection dans des réservoirs appauvris, la production d'hydrogène « vert » en utilisant de l'électricité produite à partir d'énergie hydraulique issue de l'état de Sarawak, ou encore plusieurs projets de décarbonation de ses produits chimiques et dérivés.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

Le marché est optimiste quant à une reprise rapide des activités en 2022-2023. Petronas est attendu pour conduire l'industrie avec ses projets de développement dans le secteur traditionnel tout en octroyant une part accrue de ses investissements dans les énergies renouvelables et les projets de décarbonation pour atteindre l'objectif « zéro carbone » à l'horizon 2050.

## TRANSPORTS ET LOGISTIQUE



**Stephanie Hericher** est General Sales Manager chez BOLLORE LOGISTICS Malaysia, basée à Kuala Lumpur depuis 2018



**Fabienne Lerda** est Managing Director chez MSC - MEDITERRANEAN SHIPPING COMPANY - basée à Kuala Lumpur depuis 2020

### Présentation

- Maritime

La façade maritime en Malaisie représente l'atout indéniable de la Malaisie, dont 90% de ses échanges commerciaux se font par voie maritime. Véritable pivot de la région, 2 de ses ports font d'ailleurs partie du Top 20 des ports les plus importants: Port Klang a la 13ème place avec plus de 13 millions de conteneurs en 2020 et Tanjung Pelepas en 16ème position avec près de 10 millions de conteneurs (EVP). La Malaisie se trouve sur une artère vitale du commerce international, le Détroit de Malacca, point de passage crucial des routes commerciales depuis l'Asie sur l'Europe.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

Depuis les années 90, la Malaisie a su d'ailleurs tirer profit de cette position stratégique en développant le port de Port Klang, comme le hub principal en Sud Est Asie des principales Compagnies Maritimes. CMA CGM, MSC et Maersk ont d'ailleurs choisi la Malaisie comme plateforme de transbordement pour leurs escales en Asie. Sa position, sa proximité avec Singapour et son efficacité portuaire permettent donc à la Malaisie d'être un acteur majeur dans les échanges internationaux et le trafic de marchandises conteneurisées.

La pandémie mondiale et les multiples confinements en Malaisie ont généré une baisse des exportations de 10%, 30 % et 30% respectivement en juin, juillet et aout 2021.

- Aérien

La Malaisie est une plateforme MRO (Maintenance, Repair & Operations) pour l'Asie Pacifique en aéronautique. Très affectée par la crise du Covid, ce secteur est considéré comme pouvant retrouver son rythme antérieur, à partir de 2024/2025.

- Logistique

Le modèle « flux tendus » à travers la plateforme régionale de Singapour a été remplacé aujourd'hui par un retour à une organisation locale et nationale. Un entrepôt en Malaisie offre en 2021 un meilleur lead time et coût plus attractif.

### **Compétences recherchées**

Seuls des postes qui requièrent des connaissances très spécifiques associées à la logistique d'un secteur tel que l'aéronautique ou la défense, peuvent être pourvus par des étrangers.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## CONSTRUCTION



***Germain Thomas** est Regional Sales Manager chez GERFLOR, basé en Malaisie depuis 2014*

### Présentation

Le secteur de la construction en Malaisie a été fortement impacté par le Covid-19 en 2020 avec une baisse d'activité de 17%. En 2021 il était prévu un rebond tout aussi important du secteur mais le 3<sup>e</sup> confinement strict de juin à août a porté un coup fatal à de nombreux projets et contracteurs. Les secteurs du résidentiel et hôtelier sont en hibernation depuis 18 mois, tout comme les bureaux et centres commerciaux. Les rénovations ou extensions d'écoles internationales sont gelées ou repoussées. Le secteur hospitalier qui avait continué à avancer en 2020 s'est arrêté en 2021, le Ministère des Travaux Publics (JKR) ne pouvant plus payer ses fournisseurs, mettant ainsi en pause la construction de plusieurs grands hôpitaux publics et universitaires. Le Ministère de la Santé a quant à lui dédié son budget à la lutte contre la Covid. Seul le segment manufacturier de semi-conducteurs et produits pharmaceutiques est resté très dynamique grâce à une forte demande mondiale de ces produits. Une vingtaine d'usines sont en phase de construction, rénovation ou agrandissement.

### Compétences recherchées

S'agissant du marché de l'emploi dans la construction, de nombreux travailleurs migrants sont rentrés dans leurs pays respectifs en 2020 et ont du mal à revenir en Malaisie, laissant des opportunités aux chercheurs d'emplois malaisiens.

Pour les postes de management, ce sont principalement des profils ingénieurs qui sont recherchés par les nouvelles usines électroniques et pharmaceutiques à Penang, Malacca, Nilai.

De nombreux architectes et designers malaisiens sont en recherche d'emplois et de projets en 2021.

# V. PERSPECTIVES POST-COVID



A la crise sanitaire et économique liée au Covid s'est associée une crise politique majeure en Malaisie. Des lors, il est impossible - à l'heure de la rédaction de ce document - d'imaginer quelles seront les opportunités possibles d'emploi pour les français à l'horizon 2022 / 2023.

De toute évidence, les restrictions accrues de visa auront permis à des talents locaux d'occuper des postes qu'ils n'auraient peut-être pas obtenus auparavant. Ceci intervient en parallèle d'une l'amélioration continue des compétences locales est incontestable et s'inscrit naturellement dans un contexte de croissance générale du pays.

Cependant certaines expertises nécessaires à l'ensemble des entreprises sont et seront encore insuffisantes pour assurer le développement des activités. Plus que jamais, les expatriés français devront se positionner sur des postes qualifiés et promouvoir du transfert de connaissance et d'expérience.

## **5.1. Cadres et employés**

La tendance à la réduction de la mobilité internationale s'est renforcée depuis 2020. La quasi-fermeture des frontières en Malaisie avec de réelles contraintes administratives et financières autant pour l'arrivée que pour le départ du pays a fortement contribué à une baisse d'attractivité.

La longue séparation avec les familles combinée à une succession de confinements ont incité un certain nombre d'expatriés à demander un retour anticipé vers la France ou un non-renouvellement de leur contrat en Malaisie.

Une telle situation pourrait offrir des opportunités à des français(es) qui sont déjà sur place, idéalement porteurs de leur propre visa, ou qui peuvent rapidement revenir s'installer dans le pays.

## **5.2. Les jeunes**

La Malaisie avait ces 5 ou 6 dernières années, fortement gagné en notoriété et attractivité auprès des jeunes. Le nombre de stagiaires et d'étudiants s'était accru dans le cadre d'actions de promotion et de partenariats initiées par les universités et écoles.



# V. PERSPECTIVES POST-COVID

La population des VIE/VIA avait atteint un sommet en 2019 avec plus de 70 personnes affectées à une 40 d'entreprises. Cette situation s'est brutalement arrêtée mi-2020 et de nombreux jeunes ont du écourter leur stage, études, ou VIE en raison des différents confinements ne leur permettant pas de conduire leurs missions ou études dans des conditions favorables. Il semblerait - à ce jour - que les VIE/VIA puissent (re)venir dans le pays ; a contrario les perspectives d'accueil de stagiaires et d'étudiants sont encore totalement fermées.

À terme, face aux besoins importants en termes de compétences liées à la digitalisation des entreprises, les jeunes maîtrisant au moins 2 langues étrangères pourront sans difficultés trouver des stages ou missions sur les métiers du numérique et de l'informatique.

### **5.3. Les entrepreneurs**

A l'instar de nombreux pays, les entrepreneurs dont les activités étaient liées au tourisme ont beaucoup souffert. Il est à craindre que plusieurs d'entre eux ne puissent se rétablir. Les EFE offrant des services de restauration et de traiteur se sont dans l'ensemble adaptés grâce à une forte promotion en ligne de leurs produits. La question à ce jour est de savoir si une telle évolution peut perdurer dans le temps. Les entrepreneurs offrant des services aux entreprises basées en Malaisie ont relativement bien résisté. En revanche, ceux dont les opérations couvraient une zone plus étendue (ASEAN, Pacifique, etc..) ont rencontré plus de difficultés en raison de l'impossibilité de voyager et de suivre leurs clients éloignés.

### **5.4. Demain**

Au-delà des évolutions globales liées à la digitalisation, la distribution et aux modes de travail, la capacité et la volonté de la Malaisie à attirer des étrangers, notamment des français seront fortement associées aux contextes politique et socio-culturel. Pays multi-ethnique avec une économie fortement ouverte vers l'extérieur, la Malaisie voit aussi se renforcer depuis quelques années la fuite de ses cerveaux. Il est encore trop tôt pour savoir si une telle tendance peut être ou non inversée et comment peut-elle bénéficier aux talents nationaux et internationaux.

# VI. LIENS ET CONTACTS EN MALAISIE

## 1. AUTORITÉS FRANÇAISES DANS LE PAYS

- Ambassade de France en Malaisie : [site](#), [Twitter](#).
- Comité CCE Malaisie : [site](#).
- Service Économique de de France en Malaisie : [site](#).
- Mission Économique Business France en Malaisie : [site](#).

## 2. ASSOCIATIONS DANS LE PAYS

- Chambre de Commerce France Malaisie : [site](#), [LinkedIn](#).
- Alliance Française de Kuala Lumpur : [site](#).
- Autres associations françaises ou francophones en Malaisie : [ici](#).

### Pour en savoir plus :

Consultez le dossier expatriation Malaisie sur France Diplomatie : [ici](#).

## RESTEZ CONNECTÉS AVEC LES CCE DE MALAISIE : SITE INTERNET CCE: ICI



**Bruno LE MOING**

Président du Comité CCE de MALAISIE  
Rédacteur de la présentation générale  
de l'économie en Malaisie



**Elisabeth LAUBEL**

Rédactrice du Chapitre Malaisie  
Mail: [e.laubel@all1kl.com](mailto:e.laubel@all1kl.com)

Avec le soutien de la Chambre de Commerce France Malaisie



# ZOOM SUR LE MYANMAR



# ZOOM SUR LE MYANMAR

## SOMMAIRE

### **PRÉSENTATION GENERALE .....PAGE 95**

1.1 Un développement économique stoppé

1.2 Un cadre législatif et réglementaire qui permet de continuer à faire des affaires dans une situation toutefois dégradée

1.3 Une communauté française qui s'est réduite mais qui reste active malgré les difficultés

### **LIENS ET CONTACTS AU MYAMNAR.....PAGE 100**



# ZOOM SUR LE MYANMAR

## PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ÉCONOMIE DU MYANMAR

Avec un PIB de 79,9 Mds USD et un PIB par habitant de 1 469 USD en 2020, la Birmanie se situe au niveau des Pays à Revenu Intermédiaire de la tranche inférieure mais continue de bénéficier d'un statut de PMA (catégorie dont elle pourrait sortir définitivement en 2024). Le secteur agricole reste encore structurant (22,5% du PIB et 50% de la population active) mais la part du secteur des services tend à augmenter.

La Birmanie dispose d'atouts clairs : (i) une population estimée à 54,4 millions d'habitants, relativement jeune (l'âge médian est de 29,2 ans), (ii) constituant un réservoir de main-d'œuvre bon marché (bien que peu qualifiée) et un marché intérieur, (iii) un territoire vaste (2ème pays de l'ASEAN par sa superficie - 676 600 km<sup>2</sup>), (iv) doté de ressources naturelles abondantes (agricoles, minérales, gazières, hydroélectriques, solaires...) encore sous exploitées, (v) une situation géographique favorable au croisement des trois marchés dynamiques que sont l'Inde, la Chine et l'ASEAN.

### UN DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE STOPPÉ

**Forte de ses atouts et d'un début d'ouverture, la Birmanie a connu dix années de rattrapage économique dans le sillage de réformes libérales intervenues à partir de 2011.** Son PIB a ainsi cru de 6,65% en moyenne jusqu'en 2020 grâce à l'augmentation progressive des flux d'IDE, l'intégration du pays dans les chaînes de valeur mondiales et le dynamisme des secteurs de la confection et de la construction.



# ZOOM SUR LE MYANMAR

**La crise de la COVID19 et surtout le putsch militaire du 1er février 2021 ont remis en cause le processus de développement entamé il y a dix ans.** Après une faible croissance en 2020 (1,7% est.), le pays devrait connaître la plus grande récession économique depuis 1988 avec une chute de 18% du PIB selon la Banque Mondiale du fait du mouvement de désobéissance civile et des violences croissantes entre militaires et partisans de la démocratie. L'inflation devrait quant à elle s'élever à 6% principalement du fait de la chute du Kyat qui a perdu 35% de sa valeur face au dollar entre fin février et début septembre 2021.

**Les principaux bailleurs de fonds multilatéraux** - Banque mondiale, Fonds Monétaire International, Banque asiatique de développement, Union européenne - **ont suspendu les versements à la Birmanie** dans l'attente d'une normalisation de la situation politique. Les agences de développement des pays occidentaux (Etats-Unis, Royaume-Uni, Allemagne, France) et de certains pays asiatiques (Japon, Corée du Sud) ont également remis en cause leurs programmes d'aide au développement dans le pays, ce qui impactera les principaux projets d'infrastructures et le potentiel de croissance de moyen terme du pays.

## UN CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE QUI PERMET DE CONTINUER À FAIRE DES AFFAIRES DANS UNE SITUATION TOUTEFOIS DÉGRADÉE

**La Birmanie s'est engagée fin 2015 dans une libéralisation économique touchant les biens comme les services** dans le cadre de son appartenance à l'OMC et de la Communauté Economique de l'ASEAN lancée fin 2015. **Les droits de douane appliqués par la Birmanie sont « relativement faibles »**, selon l'OMC. **La Birmanie est également signataire du RCEP** (Regional Comprehensive Economic Partnership) susceptible de faciliter dans les années à venir les échanges avec les 15 participants à cet accord dont la Chine et le Japon.



# ZOOM SUR LE MYANMAR

**Une nouvelle loi sur les investissements votée fin 2016 (Myanmar Investment Law)** met sur un pied d'égalité les investisseurs étrangers et locaux. **Le Myanmar Companies Act** de 2018, permet quant à lui la participation d'investisseurs étrangers au capital jusqu'à 35% des parts sans modifier la nationalité de l'entreprise, permettant théoriquement l'ouverture à la concurrence étrangère de secteurs jusqu'ici fermés (distribution, import/export, ressources naturelles, secteur financier...) ainsi que l'accès à la Bourse de Rangoun. Les secteurs du commerce de gros et de détail, mais aussi celui de l'éducation, ont été par ailleurs libéralisés et ouverts aux investisseurs étrangers. Enfin, début 2019, **quatre lois concernant la propriété intellectuelle** (marques déposées, brevets, industriel et copyright) ont été votées par le Parlement mais leur mise en application, prévue en 2020, n'est toujours pas effective. Un système d'enregistrement en ligne des marques a bien été lancé officiellement en octobre 2020 mais il n'est toujours pas opérationnel.

**Depuis le coup d'Etat du 1er février 2021, le climat des affaires s'est sensiblement dégradé.** Si, après une phase de contestation et de grève active, on observe depuis la fin avril un retour progressif des employés sur les lieux de travail, le secteur bancaire reste très affecté et il est difficile de financer ses transactions commerciales et d'accéder à des liquidités.

Par ailleurs, le transit des marchandises avec la frontière chinoise est régulièrement perturbé et plusieurs mesures de restriction aux importations ont été prises vis-à-vis des produits en provenance de Thaïlande (certains produits liquides et d'hygiène).

**Dans ce contexte, il est fortement recommandé de s'appuyer sur des opérateurs régionaux (ou une filiale régionale) ayant déjà une bonne pratique du pays.**

Compte-tenu de la situation politique et de la mise en œuvre de sanctions de la part de l'UE, des USA, du Royaume-Uni et du Canada, **la question réputationnelle** constitue un enjeu majeur. Il appartiendra à l'exportateur de s'assurer de la



# ZOOM SUR LE MYANMAR

qualité de ses partenaires et des intermédiaires auxquels il recourt en procédant aux due diligences nécessaires et en suivant de près les recommandations de l'Union Européenne s'agissant des sanctions.

[https://ec.europa.eu/info/files/210511-restrictive-measures-myanmar-guidance-note\\_en](https://ec.europa.eu/info/files/210511-restrictive-measures-myanmar-guidance-note_en)).

## UNE COMMUNAUTÉ FRANÇAISE QUI S'EST RÉDUITE MAIS QUI RESTE ACTIVE MALGRÉ LES DIFFICULTÉS

Si la crise liée à la Covid a initié le départ d'une partie de la communauté étrangère (notamment pour des raisons scolaires et de prise en charge sanitaire), **la plupart des 30 filiales françaises que compte le pays ont maintenu leur présence**, le cas échéant en relocalisant dans un pays voisin les équipes expatriées (Thaïlande, Vietnam). **L'impact a été plus marqué sur la communauté des entrepreneurs.** Près de la moitié des 50 entrepreneurs français ont quitté le pays depuis le coup d'Etat. Parmi les entreprises les plus représentatives installées et actives dans le pays, on trouve : Total, Accor, Canal+, Bolloré Logistics, Artelia, L'Oréal, Héli Union, JC Decaux et Pernod Ricard qui possède une distillerie.

Il est très aisé de trouver un bureau, le marché de l'immobilier ayant baissé de 50% pour les locations depuis le 1er février. Les loyers des logements de « standards internationaux » à Yangon, historiquement réputés chers, ont suivi la même baisse du fait de nombreux départs ; certains quartiers accueillant auparavant des expatriés (Sanchaung notamment) ne semblent toutefois pas conseillés pour le moment du fait de leur instabilité et de récents mouvements sociaux.

**L'école française est ouverte** en enseignement direct pour les classes allant de la maternelle au primaire et via le CNED pour les classes supérieures ([www.lfir-yangon.com](http://www.lfir-yangon.com)).



# ZOOM SUR LE MYANMAR

La Chambre de Commerce et de l'Industrie France-Myanmar a récemment publié les résultats de son **enquête annuelle sur les salaires** pratiqués en Birmanie : <https://www.ccifrance-myanmar.org/en/news/french-chamber-of-commerce-publishes-the-report-of-its-2021-myanmar-salary-survey>.

Ces données avaient été collectées avant le Coup d'Etat du 1er février 2021 et une nouvelle enquête est en cours.

La CCI avait également édité **un guide à destination des entrepreneurs**, à remettre en perspective suite aux changements liés au Coup d'état : <https://www.ccifrance-myanmar.org/en/newsandresources/cci-france-myanmar-entrepreneurs-guide-to-myanmar-august-2019>

Les conditions d'obtention d'un **visa de travail** dépendent de l'entreprise concernée, avec notamment la plateforme suivante pour les entreprises enregistrées au Directorate of Investment and Company Administration (DICA) : <https://visaonline.dica.gov.mm/>. Il est important de noter qu'une « Travel Authorisation » délivrée par le Ministry Of Foreign Affairs (MOFA) peut également être nécessaire pour être autorisé à entrer sur le territoire, la demande d'une telle autorisation doit aujourd'hui être faite via le ministère de tutelle de l'entreprise concernée ou via le DICA. Enfin, les conditions d'obtention de visa et d'autorisation de voyage étant particulièrement changeantes pendant cette période suivant le Coup d'état, il est recommandé d'anticiper tout voyage vers la Birmanie suffisamment à l'avance.

# LIENS ET CONTACTS AU MYANMAR

## 1. AUTORITÉS FRANÇAISES DANS LE PAYS

- Ambassade de France en Birmanie : [site](#), [Twitter](#).
- Service Économique de l'Ambassade de France en Birmanie : [site](#).

## 2. ASSOCIATIONS DANS LE PAYS

- Chambre de Commerce Franco-Birmane : [site](#), [LinkedIn](#).
- Institut français de Birmanie : [site](#).

## RESTEZ CONNECTÉS AVEC LES CCE DU MYANMAR

**SITE INTERNET CCE MYANMAR: ICI**



**Charles BOUHELIER**

Président du Comité CCE Myanmar et rédacteur du chapitre Myanmar



**Michel CYWINSKI**

Chef du Service Économique et rédacteur principal du chapitre Myanmar

An underwater photograph of a sea turtle swimming over a vibrant coral reef. The turtle is in the foreground, moving towards the right. The water is clear and blue, and the reef below is covered in various types of coral and marine life. The overall scene is peaceful and highlights the beauty of the Philippines' marine environment.

# ZOOM SUR LES PHILIPPINES



# ZOOM SUR LES PHILIPPINES

## SOMMAIRE

### INTRODUCTION. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

#### I. VIVRE AUX PHILIPPINES.....PAGE 106

- 1.1 Les conditions de vie dans le pays.
- 1.2 Les conditions légales de séjour et de travail.
- 1.3 Idées reçues.
- 1.4 Paroles de Français

#### II. RECHERCHER UN EMPLOI.....PAGE 111

- 2.1 Prérequis nécessaires à l'obtention d'un emploi/stage
- 2.2 Quels acteurs contacter ?
- 2.3 Rémunération et fiscalité
- 2.4 Conseils pratiques
- 2.5 Paroles de Français

#### III. CRÉER SON ENTREPRISE.....PAGE 114

- 3.1 Présence des EFE et TPE/PME/ETI
- 3.2 Motivations des entrepreneurs
- 3.3 Conditions pour la création d'entreprises
- 3.4 Secteurs porteurs
- 3.5 Financement
- 3.6 Recrutement
- 3.7 Challenges
- 3.8 Idées reçues
- 3.9 Paroles d'entrepreneurs

#### IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR.....PAGE 119

- 4.1 Secteurs porteurs
- 4.2 Postes et compétences les plus recherchées par secteur
- 4.3 Secteurs saturés/fermés aux étrangers

#### V. LIENS ET CONTACTS AUX PHILIPPINES.....PAGE 126



# INTRODUCTION AUX PHILIPPINES

## PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ÉCONOMIE DES PHILIPPINES

Les Philippines, archipel composé de 7107 îles, sont une destination particulièrement attractive, à la fois pour le tourisme et pour les affaires. Situées dans une zone stratégique de l'Asie du Sud-Est, en pleine expansion économique, à moins de 4 heures de vol des capitales du Japon, Corée, Chine, Singapour, Taiwan, Thaïlande, Indonésie et Vietnam, les Philippines sont bien placées pour accueillir des investissements et des centres régionaux. Grâce à son importance démographique (110 millions d'habitants) conjuguée à une population jeune en plein essor, les Philippines constituent une économie attrayante pour les investissements en Asie du Sud-Est. Avec, un PIB de 367 milliards USD en 2020 et une croissance de -8,3% la même année, le pays est « le principal acteur économique » de la région. Compte tenu de la crise économique et sanitaire actuelle, le taux de chômage, qui tendait à se réduire passant de 7% (2014) à 5,3% (2018), atteint en octobre 2020 8,7%. Les bons résultats pré-covid s'expliquent notamment par une forte performance en 2018 et l'impact d'une accumulation d'infrastructures de l'administration Duterte. La métropole de Manille et la ville de Cebu sont les deux grands hubs principaux du pays avec des ouvertures sur l'international. Viennent ensuite, mais bien loin derrière, les villes de Davao, Zamboanga et Cagayan de Oro à Mindanao. Les opportunités d'emploi et les conditions de vie recherchées par les étrangers sont en très grande majorité concentrées à Manille et Cebu, où l'on trouve une grande partie des Français vivant dans le pays.

La présence française aux Philippines est relativement faible en comparaison des pays voisins mais elle augmente chaque année. Dans le contexte de la crise sanitaire Covid-19, les échanges commerciaux entre la France et les Philippines se contractent, suivant la tendance mondiale. En 2020, le commerce de biens entre



# INTRODUCTION AUX PHILIPPINES

## PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ÉCONOMIE PHILIPPINES

la France et les Philippines s'est établi à 1,2 Md EUR, en baisse de -43,5 % en glissement annuel. Les exportations françaises vers les Philippines ont enregistré une forte baisse de - 56,7 % à 496 M EUR. Les importations françaises en provenance des Philippines ont également diminué de - 29,5 % à 760 M EUR.

Grâce aux accords signés dans les industries du transport et des énergies renouvelables, et une croissance en constante augmentation, les Philippines continuent à attirer davantage des sociétés françaises chaque année.

Selon les chiffres de la Banque Mondiale, les entrées nettes d'investissements directs étrangers (IDE) étaient en quasi constante augmentation depuis 2010. Elles représentaient 0,514% du PIB cette année-là jusqu'à atteindre 3,122% du PIB en 2018, pour tomber à 2,301% en 2019 soit un montant de 8,671 Mds USD. Malgré des fondamentaux macroéconomiques robustes et un contexte économique régional très dynamique, l'environnement des affaires des Philippines reste encore très complexe, peu compétitif et attractif. Les freins majeurs à l'investissement sont surtout d'ordre législatif et réglementaire avec des restrictions à la participation étrangère dans de nombreuses activités économiques.



# INTRODUCTION AUX PHILIPPINES

## LA PRÉSENCE FRANÇAISE AUX PHILIPPINES

Les Philippines comptent aujourd'hui autour de 200 implantations d'entreprises françaises, filiales d'entreprises françaises et auto-entrepreneurs. Les secteurs d'activité sont diversifiés : construction-infrastructures (Bouygues, Parex Group, Egis, Matières, Systra, Alstom, Thales), énergie (Total, Engie, Urbassolar), industrie (Schneider, Lafarge, Essilor, Oberthur, Air Liquide, Veolia, Danone), cosmétiques et grandes marques de luxe (L'Oréal, Hermès, Lacoste, Louis Vuitton Moët Hennessy), pharmacie (Sanofi, Servier), agroalimentaire (Pernod Ricard), assurances (Axa), logistique (SDV, AGS), distribution spécialisée (Decathlon), transport (RATP Dev.), mais encore tourisme, restauration, hôtellerie et autres services (Bureau Veritas, Mazars), démontrent que si la présence française reste faible, elle connaît de beaux succès et un fort dynamisme, qui laissent présager pour l'avenir de nouvelles opportunités d'emplois pour nos compatriotes.

La communauté française s'établit en 2020 à 3049 personnes selon le Ministère de l'Europe et des affaires étrangères, nombre qui s'est contracté de 6,01% par rapport à l'année précédente. Vous aurez sans doute moins de chance de croiser un concitoyen à Manille que dans les capitales thaïlandaise, vietnamienne, ou encore indonésienne. Cependant, d'après la Chambre de Commerce et d'Industrie Française aux Philippines, la France et les Français ont montré depuis 2008 un engouement nouveau pour l'Archipel. Ce phénomène semble correspondre à la fois au début de la crise financière occidentale et au potentiel du pays qui se réveille précisément depuis cette époque.

Taux de change au 1er Août 2021: 1 EUR = 59,34 PHP. Il convient de noter que la volatilité du taux de change du peso philippin est forte (taux de change au 1er janvier 2021 : 1 EUR = 58,55 PHP), les chiffres donnés ci-dessous sont donc susceptibles de varier.



# I. VIVRE AUX PHILIPPINES

## 1. LES CONDITIONS DE VIE DANS LE PAYS

### LES DÉPENSES QUOTIDIENNES

Les dépenses du quotidien à Manille peuvent surprendre. Les prix pratiqués dans les grandes surfaces sont particulièrement élevés par rapport aux marchés traditionnels. Un ménage de 2 enfants peut vivre décemment avec 100 000 PHP (1 720,50 EUR) par mois (transport, santé, école et logement non compris). Si le transport en taxi est abordable (de 1,50 à 5 EUR), l'achat et l'entretien d'un véhicule personnel peut coûter très cher. La taille de la capitale, l'absence de moyens de transports en communs adéquats, l'état de son réseau routier et le nombre de véhicules créent des embouteillages quotidiens et traverser la capitale durant certains horaires prend plusieurs heures.

### LE LOGEMENT

Makati, le centre des affaires de la capitale où une majorité d'employés français résident, offre une qualité de vie assez élevée, mais à des prix parfois peu abordables au regard des salaires offerts. Il faut compter 45 000 à 75 000 PHP (774 à 1 290 EUR) par mois et prévoir pour l'électricité et les charges 4 500 PHP (77 EUR) par mois pour un appartement 2 pièces de 50 m<sup>2</sup>. La location des maisons varie suivant leur situation : les loyers sont globalement moins chers au sud de Manille, à côté de l'école française. De grandes maisons avec jardin peuvent être louées facilement dans toute la capitale pour des loyers allant de 215 000 PHP à plus de 610 000 PHP (3 699 à plus de 10 494 EUR), et l'électricité et le personnel de maison 20 000 à 28 000 PHP (344 à 482 EUR) par mois. Il est interdit aux étrangers d'acheter une maison (car pas le droit de détenir un terrain), mais il est possible d'investir dans un appartement.

Il est interdit aux étrangers de posséder des terres aux Philippines, mais vous pouvez légalement posséder une résidence. La loi philippine sur la copropriété permet aux étrangers de posséder des unités de copropriété, à condition que 60%



# I. VIVRE AUX PHILIPPINES

du bâtiment soit détenu par des Philippins. Si vous voulez acheter une maison, envisagez un bail à long terme avec un propriétaire foncier philippin. Vous pouvez également acheter une propriété par l'intermédiaire d'une société, à condition qu'elle soit détenue à 60 % ou plus par des citoyens philippins.

## SANTÉ ET RETRAITE

Les hôpitaux privés pratiquant des tarifs élevés, il est très fortement conseillé de se munir d'une bonne couverture santé et assurance rapatriement internationale. Il faut toujours anticiper les premiers acomptes et se munir d'une somme d'argent en liquide lors d'une hospitalisation.

Le régime de retraite locale ne s'applique pas aux étrangers. Selon les règles locales, le dernier employeur doit payer l'indemnité retraite à l'âge de départ à la retraite (65 ans). Le montant de l'indemnité dépend du nombre d'années de service dans cette même entreprise. Il est recommandé de souscrire un fonds de pension privé.

## SCOLARISATION

### Établissements français

Le Lycée français de Manille, situé dans la banlieue de Manille (Paranaque City) propose l'enseignement de la maternelle à la terminale. Les frais de scolarité varient de 255 000 à 650 000 PHP (4 388 à 11 184 EUR) par an. Aujourd'hui, les effectifs sont de près de 350 élèves. Pour des informations supplémentaires, contacter [contact@lfmanille.ph](mailto:contact@lfmanille.ph). L'établissement est jumelé avec l'école allemande sous le nom de European International School ou encore Eurocampus.

### Enseignement à distance

CNED (en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme).



# I. VIVRE AUX PHILIPPINES

L'enseignement à distance au LFM (Lycée français de Manille) : plusieurs supports sont utilisés par les enseignants selon leur discipline et les objectifs pédagogiques visés selon l'âge des enfants. L'accès aux leçons et devoirs se fait par PRONOTE mais d'autres supports complémentaires sont utilisés. Le lycée organise des visioconférences, des questionnaires en ligne, l'utilisation de diverses plateformes (Padlet, Google Trends, LearningApps...).

## 2. LES CONDITIONS LÉGALES DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

### CRITÈRES GÉNÉRAUX ET RISQUES LÉGAUX LIÉS À UNE ACTIVITÉ SANS TITRE DE SÉJOUR CORRESPONDANT

L'emploi d'un étranger par une entreprise aux Philippines représente un coût de 1 200 à 1 500 EUR lié à l'accompagnement administratif. Il y a très peu de suivi de la part d'une administration lourde et dépassée, mais les risques d'expulsion et d'interdiction de séjourner sur le territoire dans le cas d'une activité professionnelle sans visa adapté sont bien réels.

Le Bureau of Internal Revenue (BIR), qui est l'agence gouvernementale collectant les taxes dans le pays, peut donner des suites judiciaires pour les cas de revenus non-déclarés, voire infliger de lourdes amendes.

### LES DIFFÉRENTS TYPES DE VISAS DISPONIBLES

Seuls les visas de tourisme peuvent être obtenus à l'arrivée dans le pays, néanmoins ils ne permettent pas de travailler. Les demandes de visas de travail doivent être présentées directement par l'employeur aux Philippines.

A noter que les candidats avec un visa de travail arrivent généralement aux Philippines munis d'un visa de tourisme. Les délais d'obtention de ce visa sont de l'ordre de 3 à 9 mois. Le principal visa de travail disponible est le Non-immigrant visa (ou 9G Pre-arranged visa), dont la demande est faite par l'employeur au Bureau de l'Immigration (BI).



# I. VIVRE AUX PHILIPPINES

Attention, il faut aussi obtenir un Alien Employment Permit pour pouvoir travailler. Sa demande doit être faite au Ministère du Travail (Department Of Labour and Employment - DOLE).

A noter, qu'un entrepreneur de 35 ans et plus, souhaitant exercer une activité professionnelle aux Philippines (création d'entreprise, consultant), peut travailler s'il est titulaire d'un Special Resident Retiree Visa (SRRV), moyennant une obligation de dépôt significative / investissement. A l'exception du permis de travail temporaire Special Working Permit (SWP), valable 3 mois et renouvelable une seule fois pour 3 mois, l'obtention du visa de travail est une des conditions obligatoires et légales de travail.

## CONSEILS PRATIQUES POUR L'OBTENTION D'UN VISA

- Le visa de touriste : il ne faut pas oublier qu'un billet de sortie du territoire prouvant que le ressortissant étranger sortira des Philippines sous 30 jours est presque systématiquement demandé au départ du voyage et à l'arrivée aux Philippines.
- Le visa de travail : l'employeur doit faire la demande de visa auprès du bureau de l'immigration. Le candidat doit passer un entretien simple, au cours duquel il lui sera demandé pourquoi son travail ne peut pas être effectué par un employé local. La procédure est longue, comptez entre 3 à 4 mois, et assurez-vous que votre RH connaisse bien les procédures et les documents originaux requis, car la demande ne peut commencer qu'une fois votre arrivée aux Philippines.

A noter enfin que le contrat VIE n'est pas reconnu dans le droit du travail aux Philippines, il faut donc aborder la demande de permis de travail avec une certaine patience et créativité. La procédure est en effet plus facile lorsque l'entreprise est déjà familière avec la démarche administrative.



# I. VIVRE AUX PHILIPPINES

## 3. IDÉES REÇUES

1. Les Philippines est un pays dangereux : Bien qu'il soit important d'être conscient des menaces, il peut être inexact d'étiqueter un pays entier comme dangereux parce qu'il connaît des points chauds. On cite les risques encourus (troubles politiques, criminalité, risque terroriste, catastrophes naturelles) mais il faut souligner que le degré de dangerosité varie grandement de parties de régions ou de villes dans lesquelles on se trouve. Les régions pour lesquelles une vigilance avisée est nécessaire se trouvent principalement dans l'ouest de l'île de Mindanao (Zamboanga, Lanao, Cotabato).

2. Il n'y a qu'une langue philippine qui soit parlée : L'anglais et le tagalog sont les deux langues nationales du pays. Bien que le tagalog soit inéluctablement enseigné dans tout le pays, 8 dialectes majoritaires sont également parlés selon les régions: Le Bikol, Cebuano, Hiligaynon (Ilonggo), Ilocano, Kapampangan, Pangasinan, Tagalog, et Waray.

## 4. PAROLES DE FRANÇAIS

"La vie coûte relativement chère si l'on cherche à garder son mode de vie à la française (école française / internationale, soins, logement, produits importés), comparé aux salaires modestes offerts aux Français déjà présents dans le pays. Il faut parfois accepter de réévaluer le budget loyer à la hausse, pour être bien logé. Par ailleurs, les conjoints qui suivent, peuvent peiner à trouver un travail sur place."

"Je trouve formidable le sourire des gens ici ! Le sentiment de sécurité est vraiment très présent. On gagne en qualité de vie en vivant aux Philippines. Après, il faut savoir qu'ici, tout est long et prend énormément de temps."

# II. RECHERCHER UN EMPLOI AUX PHILIPPINES

## 1. PRÉREQUIS NÉCESSAIRES À L'OBTENTION D'UN EMPLOI/STAGE

### PRÉREQUIS POUR UN STAGE

Il est important de noter que les stagiaires ne peuvent pas être officiellement rémunérés, à moins de trouver un employeur qui accepte de faire la démarche de SWP (Special Work Permit). La maîtrise de l'anglais est indispensable.

### PRÉREQUIS POUR UN EMPLOI

Trois points sont à prendre en compte pour décrocher un emploi :

- La maîtrise de l'anglais est indispensable pour obtenir un emploi aux Philippines Parler, lire et écrire l'anglais.
- La maîtrise du Tagalog ou du Bisaya constitue un avantage certain, mais n'est pas indispensable.
- Enfin, le droit du travail ayant une base très libérale, la période d'essai aux Philippines est de 6 mois ou moins. Cependant, les parties peuvent se mettre d'accord dans un contrat de travail pour une période d'essai plus longue selon la nature du travail et la politique de l'entreprise.

## 2. QUELS ACTEURS CONTACTER ?

La Chambre de Commerce Française et d'Industrie Française à Manille (CCI France-Philippines) organise régulièrement des événements/soirées de réseautage, qui sont un bon point de départ pour rencontrer, échanger et se faire connaître.

Ce type d'événements est aussi organisé par les Chambres de Commerce d'autres pays à Manille. Il convient également de contacter la French Tech Philippines, un réseau très dynamique d'une quarantaine de jeunes entrepreneurs.

Enfin, les associations sectorielles (mines, pétrole, semi-conducteurs, etc.) organisent aussi des événements réguliers qui permettent de s'informer sur les entreprises et leurs activités.

# II. RECHERCHER UN EMPLOI AUX PHILIPPINES

## 3. RÉMUNÉRATION ET FISCALITÉ

### SPÉCIFICITÉS LOCALES

La main d'œuvre locale aux Philippines est souvent qualifiée, anglophone et peu coûteuse. La demande en main d'œuvre étrangère est donc faible et les rémunérations proposées souvent basses.

### GRILLES INDICATIVES DE RÉMUNÉRATION

Fixé par région et secteur, le salaire minimum à Manille est de 14 000 PHP (241 EUR) par mois. Le salaire offert en moyenne à un jeune diplômé avoisine 800 à 2 500 EUR par mois selon le type de poste et d'employeur.

Les V.I.E. sont rémunérés environ 2 100 EUR net par mois en vertu du barème des indemnités de juillet 2017.

### FISCALITÉ APPLICABLE AUX ÉTRANGERS RÉSIDANT AUX PHILIPPINES

Un étranger travaillant plus de 183 jours sur une période de 12 mois est considéré comme résident et est soumis au paiement de l'impôt sur le revenu. La fiscalité est la même pour les citoyens philippins et les travailleurs étrangers : l'impôt sur le revenu s'étend de 5% jusqu'à 32% pour les revenus annuels excédent 500 000 PHP (8 604 EUR). Une société opérant aux Philippines est tenue de prélever à la source et pour le compte du BIR, l'impôt sur le salaire des employés.

## 4. CONSEILS PRATIQUES

S'il existe de nombreuses opportunités d'affaires aux Philippines, y trouver un travail en tant qu'expatrié n'est pas chose facile. Le meilleur moyen est d'y être envoyé par une société française ou internationale avec un contrat déjà en poche. Pour trouver du travail une fois sur place, il faut beaucoup de patience et de persévérance. Se préparer à une vie différente, arriver humble et sans à priori. Il faut se créer un réseau et utiliser ce réseau au maximum dans sa recherche d'emploi. Pour les plus jeunes, ne pensez pas nécessairement en termes de salaires seulement, mais en termes d'apprentissage et expérience.

# II. RECHERCHER UN EMPLOI AUX PHILIPPINES

Il faut parfois accepter une rémunération modeste dans un premier temps, afin de gagner l'occasion de se mettre en valeur et obtenir des responsabilités, qu'il aurait été difficile d'obtenir en France à niveau d'études ou d'expérience comparable.

Il est préférable de s'adresser aux sociétés françaises présentes dans le pays. Etablir des contacts avec la communauté internationale des affaires sur place est fortement conseillé. Le réseau d'expatriés français aux Philippines est un petit monde : en se donnant les moyens on peut arriver à contacter les personnes une à une pour les recherches. Les sociétés philippines sont peu nombreuses à faire appel à la main d'œuvre extérieure, il est important d'évaluer si le pays a besoin d'une expertise étrangère dans son secteur de compétences, pour bien se préparer.

## 5. PAROLES DE FRANÇAIS

"Je recommande beaucoup le Networking, les événements des chambres de commerce et les événements sportifs de la communauté expatrié."

"Si une personne veut venir en tant qu'employée, je lui conseille de trouver une entreprise avant de partir. Sinon il faut avoir une idée très carrée de ce qu'on veut monter ou avoir une très bonnes connaissances du pays avant de prendre la décision de s'installer ici."

"Etre salarié aux Philippines, pourquoi pas. C'est un pays porteur mais pas facile. Il faut savoir qu'à compétences égales, un français coûtera 4 fois plus cher qu'un philippin, et Il faut peut-être donc travailler plutôt pour des entreprises françaises ou des multinationales."



# III. CRÉER SON ENTREPRISE AUX PHILIPPINES

## 1. PRÉSENCE DES EFE ET TPE/PME/ETI

Les Philippines comptent aujourd'hui environ 200 implantations d'entreprises françaises, filiales d'entreprises françaises et auto-entrepreneurs.

## 2. MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

Devenue une destination incontournable pour les investisseurs étrangers, celle que l'on appelle « Pays aux sept mille îles » ne manque pas d'atouts, mais reste une destination complexe à aborder pour les entreprises étrangères. Le souhait de découvrir l'Asie, d'une nouvelle culture, et d'un pays où il est facile de communiquer en anglais, ainsi que le facteur pays émergent et la forte démographie (+107,5 millions habitants), figurent souvent parmi les raisons de se lancer aux Philippines.

Il est important de développer d'excellentes relations avec les partenaires industriels, institutionnels, et de bien comprendre l'environnement local. La plupart des activités sont possibles, sur la durée, les Philippines étant un marché qui demande une implication de moyen et long terme.

## 3. CONDITIONS POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISES

La prise de participation majoritaire au capital d'une entreprise locale est autorisée aux Philippines pour un nombre très limité de secteurs. Dans les secteurs d'activités non soumis au protectionnisme, une entreprise domestique à capital 100% étranger, requiert au minimum 200 000 USD pour être créée ; à l'exception d'un Bureau de représentation (30 000 USD) ou RHQ - Regional /AHQ - Area Headquarters (50 000 USD), ainsi que certaines industries majoritairement destinées à l'export, ou présentant des technologies avancées (le capital peut être restreint).

La majorité des investissements ne permettent pas aux étrangers de détenir plus de 40% du capital d'une entreprise (règle des 40/60 où 60% des parts doivent être détenues par un investisseur philippin). Le capital est obligatoirement 100% local dans les médias de masse et les professions spécialisées (avocats, comptables, ingénieurs, architectes, etc.).



# III. CRÉER SON ENTREPRISE AUX PHILIPPINES

Dans la grande distribution, l'investissement minimum est de 2,5 millions USD (Loi sur la Libération du Commerce de Détail de 2000). Quant à la construction, les énergies renouvelables, l'aéronautique, la défense, le secteur banques-assurance, les agences de publicité sont autant de secteurs qui nécessitent un partenaire local majoritaire. Enfin, la Constitution de 1987 interdisant aux étrangers l'achat de terrains dans le pays, un certain nombre d'activités comme le tourisme, nécessitent des ressources conséquentes pour être développées.

## 4. SECTEURS PORTEURS

Les chiffres de l'économie philippine sont encourageants, surtout dans l'outsourcing offshore et la délocalisation des services internes aux entreprises (Business Process Outsourcing/Knowledge Process Outsourcing) qui ont pris une importance considérable dans l'ensemble des Philippines. Le pays arrive notamment en deuxième position mondiale, derrière l'Inde.

Les points forts de l'économie portent sur les composants électroniques, Information et Télécommunications (IT), les activités liées aux constructions-infrastructures, à l'agriculture, aux mines, aux énergies renouvelables, mais aussi liées aux services, tels que le tourisme et la santé. La French Tech Philippines développe également des secteurs d'activité variés : marketing digital, optimisation du marché du travail, éducation, nourriture et boisson (F&B) ou encore externalisation des services IT

Voir la Section 4. Besoins des entreprises : approche par secteur.

## 5. FINANCEMENT

Les banques locales proposent des lignes de crédits aux entreprises locales ou étrangères, sur présentation des 3 derniers rapports financiers, certifiés par un auditeur. Aucune banque n'accorde de financement avant 3 ans d'opérations, et donc jamais dans le cadre d'une création d'entreprise.

## 6. RECRUTEMENT

Les Philippines présentent de nombreux avantages et offrent un cadre idéal à la création d'entreprise : coût de la vie bas (ce qui permet de mener un projet entrepreneurial sans nécessairement vivre sèchement) et accès à un pool de talents anglophones.



# III. CRÉER SON ENTREPRISE AUX PHILIPPINES

La concurrence à l'embauche des meilleurs éléments est beaucoup moins forte que dans les grandes villes voisines comme Singapour, Shanghai ou encore Hong Kong.

## 7. CHALLENGES

Il faut savoir qu'établir des affaires aux affaires prend du temps notamment par la lenteur de la bureaucratie et l'administration qui constituent un obstacle majeur dans l'exercice de son activité et qui ralentissent les procédures.

De plus, certaines pratiques telles que la corruption continuent d'exister, mais le gouvernement actuel tente d'y mettre un terme et des améliorations sont déjà notées (dépendant du secteur en question). Si l'influence des cultures espagnole et américaine est indéniable, la culture asiatique l'est également : les confrontations directes, les conflits, les critiques, sont à éviter afin de ne pas faire perdre la face aux collaborateurs philippins. Un repli sur soi-même sera noté lors d'un désaccord, lorsque les collaborateurs ne sont pas en mesure de répondre à une question ou encore lorsqu'ils échouent sur une tâche donnée. Il faut ainsi respecter la façon de faire des philippins, ne pas leur faire perdre la face, ne pas montrer de signes d'impatience. Le choix des mots, le ton de la voix et le langage corporel sont essentiels afin d'éviter tout malentendu ou offense.

Il ne faut pas essayer de résoudre un problème trop rapidement et ne pas élever le ton de la voix, on peut alors être vu comme quelqu'un d'arrogant et les affaires pourront être affectées. Il faut rester toujours patient et courtois. Les réseaux tels que les clubs ou les écoles et relations sont indispensables afin de faire affaires aux Philippines. Il est donc essentiel d'avoir des contacts professionnels et des amis influents ou tout simplement de faire partie d'une organisation internationale pour avoir toutes les chances d'obtenir un rendez-vous avec un cadre supérieur. Les relations à haut niveau peuvent également s'avérer très utiles lorsqu'on est dans une impasse.



# III. CRÉER SON ENTREPRISE AUX PHILIPPINES

## 8. IDÉES REÇUES

Ayant comme qualité d'être résilients, on peut penser que les philippins sont des personnes abordable à manager. Les philippines ont dans leur code de politesse de ne pas dire non et d'être volontaires pour de nombreuses de tâches. Cela dit s'il est coutume de ne pas dire non, cela ne signifie pas que tout sera fait pour autant. Ainsi il faut plutôt s'adapter et connaître les codes de la culture philippine pour faire avancer une équipe et que tout le monde s'y retrouve. Notamment lorsqu'on n'a pas de nouvelles sur une tâche en particulier,, cela ne veut pas forcément dire que le travail sera accompli - Il faut suivre régulièrement le travail donné afin de s'assurer que votre équipe ne rencontre pas des difficultés que votre équipe n'osera pas toujours vous en parler. On peut aussi penser que la culture philippine est unique et unie sur les 7000 îles du pays. Mais d'une province à l'autre, on observe des grosses différences culturelles notamment entre les tagalogs habitant sur les îles de Luzon et les îles du Centre où la culture des "bisayas" existent. Les spécificités de chaque culture doivent donc être prises en compte. On a également l'impression qu'il y a beaucoup d'opportunités et de marchés ouverts pour entreprendre aux Philippines. C'est le cas mais il faut toutefois savoir qu'on peut également perdre beaucoup d'argent si on ne prend pas en compte certaines difficultés présentes aux Philippines comme le temps nécessaire pour créer son entreprise, les difficultés des droits de propriété, le choix du bon partenaire local.

## 9. PAROLES D'ENTREPRENEURS

« C'est un pays dans lequel il faut de la patience pour réussir car les lourdeurs administratives lors de l'enregistrement d'entreprise, sont souvent synonymes de coûts supplémentaires. C'est un pays d'opportunités, les coûts mensuels sont 2 à 3 fois moindres que ceux d'une startup Singapour. Il est satisfaisant de pouvoir créer très vite une équipe d'une trentaine de collaborateurs et il est possible de changer les choses rapidement et durablement. Globalement, les sociétés occidentales se sentent bien accueillies et le personnel est relativement fidèle, s'adapte bien aux cultures occidentales et possède un bon niveau d'éducation. Attention toutefois, l'apparente adaptation des Philippins aux autres cultures recèle des pièges : un chef de projet débarqué de France aura l'impression qu'une réponse « oui » veut dire « affirmatif », alors que l'interlocuteur n'a pas forcément compris et signifie : « je ne vois pas, mais je vais essayer de comprendre, ne pas vous embêter pour l'instant, et on verra ».



# III. CRÉER SON ENTREPRISE AUX PHILIPPINES

## 9. PAROLES D'ENTREPRENEURS

Il est important de développer d'excellentes relations avec les partenaires industriels, institutionnels et de bien comprendre l'environnement local. La plupart des activités sont possibles, sur la durée, les Philippines étant un marché qui demande une implication de moyen et long terme. La méconnaissance des rouages administratifs et du cadre juridique, peut devenir très vite un grand handicap, c'est pourquoi il est important de bien s'entourer. Contrairement aux idées reçues, créer un partenariat avec un associé local ne facilite pas toujours les affaires. Mieux vaut investir seul dans les activités ouvertes aux investissements étrangers. A noter toutefois, qu'il peut être difficile dans certains secteurs de se lancer seul (ex : les activités de distribution dont le capital minimum requis est hors de portée pour une PME).»

« On trouve du personnel qualifié assez facilement. Mais à bas niveau de qualification, il faut être très sélectif et il y a beaucoup d'attrition. Cela étant, ça dépend des niveaux. Pour les cadres, il faut faire très attention à ce qu'ils parlent le même langage et que vous vous compreniez bien en termes de style de management. Des mots tels que objectifs, profits, intégrité, doivent être compris de la même façon par les deux parties. Il faut vraiment être très à l'écoute pour s'assurer qu'il n'y ait pas de malentendu. Les français qui pensent pouvoir gérer leur entreprise comme en France auront de gros problèmes. Il ne faut pas oublier que les philippins sont très subtils dans leurs rapports sociaux. Ils sont maîtres dans la gestion de l'ambiguïté. Les français veulent toujours que les choses soient claires mais on ne peut pas toujours avoir des réponses directes (oui/non) ici. Il faut s'adapter à leur méthode de communication. Pour travailler avec des philippins, il faut simplement accepter leur manière de travailler, apprendre la patience et relativiser, se dire que tout le monde travaille comme ça ici. Les philippins ne sont pas fainéants, ils s'investissent et ils peuvent travailler presque toute la nuit si nécessaire. Mais Il faut simplement utiliser les bons leviers de motivation. Les femmes sont en général plus performantes parce qu'ici les hommes représentent l'enfant roi dans la famille. »

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## 1. SECTEURS PORTEURS

Parmi les secteurs les plus porteurs, on retrouve l'industrie (secteur manufacturier), Construction - infrastructures, l'automobile, le service, la banque, l'immobilier, le tourisme, la santé et l'informatique. L'essor économique des Philippines a créé des emplois et des opportunités pour les générations passées. Ces industries ouvrent de nouveaux horizons et ouvrent de nouvelles perspectives et possibilités à de nombreuses personnes.

### **La construction :**

Une promenade dans Manille vous indique tout ce que vous devez savoir sur le secteur de la construction local. Au premier trimestre 2019, la construction aux Philippines a augmenté de 10,4%. Au premier trimestre 2020 le nombre de constructions a atteint un total de 30 838, soit une baisse annuelle de 22,4%. Bien que la COVID19 ait plongé l'économie et ait affecté la filière de la construction et l'immobilier, elle constitue l'un des secteurs les plus résilients et pourrait être un élément moteur pour une reprise nationale. La COVID-19 a interrompu de nombreux projets Build, Build, Build (un plan ambitieux gouvernemental de développement d'infrastructures dans tout le pays) mais le programme n'a pas déraillé et continuera de présenter des opportunités pour les entreprises d'ingénierie, de conception et de construction. En effet, l'administration Duterte a affecté 21,9 milliards de dollars au programme BBB qui affirme juillet de cette année que le pays est sur la voie d'en tirer les avantages économiques.

S'engager dans ce secteur en plein essor est sans doute plus facile que d'entrer dans tout autre domaine prometteur aux Philippines. Le besoin de main-d'œuvre est suffisamment sérieux pour que presque toutes les personnes ayant un dos fort puissent commencer comme couvreur ou nettoyeur de chantier pour un entrepreneur général. Si vous avez même un peu de formation, vous pouvez trouver un emploi d'apprenti dans l'un des métiers, tels que les travaux de plomberie ou d'électricité. À partir de là, c'est un chemin facile pour devenir propriétaire d'une entreprise. Disons, par exemple, que vous avez passé trois ans à apprendre les cloisons sèches. Si vous avez suffisamment économisé pour un

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

camion et des fournitures, il vous reste quelques morceaux de papier à remplir vous-même en tant que peintre ou remodelleur.

Selon l'autorité de l'industrie de la construction aux Philippines, il y a eu au total 4,2 millions d'emplois dans la construction en 2020. Selon une étude du secteur privé soutenue par le ministère du commerce, le secteur de la construction prévoit une hausse de 3,2 millions d'emplois au cours des 10 prochaines années. Selon le gouvernement, le programme "Build Build Build" a permis de créer près de 6 millions d'emplois. Le salaire moyen des travailleurs dans la construction, bâtiment et l'installation est de 35 868 PHP / mois (~611€). La grille de salaire se situe entre 21 767 PHP (salaire min) et 59 079 PHP (salaire max) (entre 371€ et 1007€) par mois. Le salaire moyen a augmenté de 4% par rapport à 2018 qui était de 34 589 PHP (~589€). Le salaire moyen / heure est de 207 PHP (~3,53€). Le salaire dans la construction est 29% plus bas que dans les autres emplois.

Les salaires moyens par ville

Ville	Salaire moyen
Antipolo	39,345 PHP ~670€
Cagayan de Oro	38,070 PHP ~649€
Cebu	40,724 PHP ~694€
Dasmariñas	34,377 PHP ~586€
Davao	42,219 PHP ~719€
Kalookan	41,411 PHP ~706€
Las Pinas	35,943 PHP ~612€
Makati	35,243 PHP ~600€
Manille	42,822 PHP ~730€
Paranaque	37,374 PHP ~637€
Pasig	38,654 PHP ~659€
Quezon City	43,506 PHP ~741€
Taguig	40,151 PHP ~684€
Valenzuela	36,536 PHP ~623€

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## **Secteur industriel :**

Les emplois dans le secteur manufacturier ont commencé à s'éloigner de la Chine continentale et se sont établis aux Philippines grâce à une main-d'œuvre et à des matières premières abordables. Ce qui était autrefois de petits magasins d'artisans s'est développé en producteurs internationaux de biens de consommation, et vous pouvez participer à cela. En supposant que vous ayez de la place pour un magasin, il est assez facile de trouver du travail à la pièce sous contrat pour une grande marque internationale. Bench, par exemple, fait appel à des travailleurs locaux pour produire ses vêtements, dont une grande partie est exportée d'outre-mer moyennant une majoration. Pour ce faire, ils passent souvent des contrats avec des magasins individuels d'une personne qui sont libres de s'agrandir à leur guise lorsque le travail reprendra. Lorsque vous trouvez que vous embauchez de l'aide pour répondre à vos commandes, vous êtes peut-être prêt à lancer votre propre marque ou à diversifier vos activités dans la fabrication de chalets, tels que les souvenirs et les meubles.

Les résultats préliminaires de l'enquête annuelle 2016 auprès des entreprises et de l'industrie philippines (ASPBI) ont montré que parmi les 18 régions, la région de la capitale nationale (RCN) a enregistré le plus grand nombre d'établissements manufacturiers avec 2 256, soit 36,3% du total. CALABARZON s'est classé deuxième avec 1 634 établissements (26,3%). Il y avait quatre autres régions avec plus d'une centaine d'établissements de fabrication avec des TE de 20 ans et plus en 2016, à savoir :

- Luçon centrale, 779 établissements (12,5%)
- Visayas centrales, 577 établissements (9,3%)
- Région de Davao, 210 établissements (3,4%)
- Mindanao du Nord, 147 établissements (2,4%)

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

L'emploi total généré par les établissements manufacturiers de TE de 20 ans et plus a atteint 1 062 531 en 2016. Sur ce nombre, 1 060 410 travailleurs, soit 99,8%, étaient des employés rémunérés, le reste étant des propriétaires actifs et des employés non rémunérés.

Plus de la moitié (57,3%) de l'effectif total, soit 608 330 travailleurs, étaient employés par les 10 principales industries. La fabrication de composants électroniques employait le plus grand nombre de travailleurs, soit 147 596 personnes, soit 13,9% du total. Vient ensuite la fabrication de vêtements, à l'exception des vêtements de fourrure avec 94 432 travailleurs (8,9%) et la fabrication d'autres produits alimentaires avec 86 446 travailleurs (8,1%) respectivement.

Les quatre principales régions pour lesquelles le montant dépensé pour la rémunération des employés est le plus élevé représentent 285,3 milliards de PHP (~4 milliards d'euro), soit 89,4% du total. CALABARZON a dépensé le montant le plus élevé de 145,4 milliards de PHP (~2 milliards d'euro), ce qui correspond à une rémunération annuelle moyenne de 332 564 PHP (~5666€) par employé, dépassant ainsi la moyenne nationale. NCR a versé la deuxième plus haute rémunération annuelle de 71,2 milliards de PHP (~1 milliard d'euro), suivie de Central Luzon avec 38,0 milliards de PHP (~650 millions d'euro) et de Visayas centrales avec 30,7 milliards de PHP (~500 millions d'euros).

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## **Le tourisme :**

Au cours de son histoire, les Philippines ont toujours été populaires auprès des touristes (à l'exception de Magellan). Les pays occidentaux ont toujours envoyé des dizaines de milliers de touristes sur les magnifiques plages et les montagnes isolées des Philippines. Les touristes chinois et sud-coréens, japonais et malais de la classe moyenne se joignent maintenant à ces touristes, et l'industrie locale s'est développée en conséquence.

Il n'est pas nécessaire de posséder un hôtel quatre étoiles pour profiter du tourisme local. Si vous conduisez un jeepney ou sculptez des frondes traditionnelles que les visiteurs emporteront chez eux, vous profiterez déjà du tourisme. Le ciel est la limite pour les idées lorsque vous voulez entrer dans le tourisme. L'emploi dans le secteur du tourisme aux Philippines était d'un peu plus de 5 millions en 2017. Ce chiffre continue d'augmenter fortement chaque année à cause de la hausse des touristes aux Philippines.

Le salaire en tant qu'agent de voyage est compris entre 106 523 PHP et 379 520 PHP (1 815€ et 6 467€) par an et cela dépend du nombre d'expériences dans le domaine, de tes diplômes, du sexe et de la ville. Le salaire moyen est de 199 315 PHP (3 396€) sans compter les bonus, le partage de profit et les commissions etc. Pour un directeur d'hôtel, le salaire moyen est de 79 088 PHP (1 348€) pour un homme et 65 365 PHP (1 114€) pour une femme. Les directeurs d'hôtels aux Philippines gagnent 21% de plus que les directrices d'hôtels. Les employés d'hôtels du secteur public gagnent 34% de plus que ceux du secteur privé (1409€ contre 1052€ salaire moyen par mois).

## **2. POSTES ET COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉS PAR SECTEUR**

En 2019, les profils les plus recherchés sont : - des personnels en support technique. Ce travail fait partie du secteur de l'impartition des processus opérationnels. Cette industrie voit de nombreux postes vacants sous forme d'agents de centre d'appels ou de personnel de support par courrier électronique.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

Si vous souhaitez intégrer cette industrie, vous devez connaître différentes applications technologiques telles que l'Internet, le DSL, les opérations téléphoniques et d'autres éléments technologiques.

- Des agents de centre d'appel ; L'industrie des centres d'appels est la plus grande industrie aux Philippines qui dynamise l'économie. Les centres d'appels ont toujours besoin de plus de personnes. Avec des connaissances de base en informatique et en Internet, des étiquettes de téléphone et des compétences en anglais, vous pouvez vous joindre en tant qu'agent de centre d'appels.
- Des ingénieurs en logiciels ; Il y a une augmentation de l'utilisation des services numériques tels que les courriels, les achats en ligne, la réservation d'un taxi, les factures de services publics, la diffusion en continu des dernières séries télévisées, etc. La numérisation étant en augmentation, il est évident que la demande en ingénieurs en logiciel est forte.
- Des scientifiques en données ; L'apprentissage automatique et l'automatisation sont en train de devenir une réalité dans les industries et, par conséquent, la demande pour les scientifiques en données augmente. La position de Data Scientist est relativement nouvelle et il y a une pénurie de scientifique en données qualifiés.
- Des comptables ; Bien que le secteur financier soit en cours d'automatisation, la demande de comptables aux Philippines reste forte. La tenue de livres et les compétences organisationnelles restent une des clés essentielles du succès de toute entreprise.
- Des ingénieurs civils ; Le secteur de la construction aux Philippines est en plein essor. Qu'il s'agisse d'aménagements commerciaux, de propriétés résidentielles ou de bureaux, les projets d'infrastructure se multiplient. Les ingénieurs civils sont donc très demandés pour mener ces projets à grande échelle destinés à la croissance à travers le pays.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

- Des analystes des études de marché ; Les études de marché sont essentielles lorsque vous songez à lancer un nouveau produit ou à développer votre entreprise. Les analystes des études de marché sont donc extrêmement utiles aux entreprises pour mener des enquêtes auprès des consommateurs et interpréter les données collectées. Pour le lancement réussi du produit et l'expansion de l'entreprise, la position des analystes d'études de marché devient de plus en plus populaire.
- Infirmières ; Les infirmières sont la colonne vertébrale des hôpitaux et des installations médicales. Le travail exige de la force mentale et émotionnelle, de la concentration et de la sympathie. Les infirmières s'occupent de la société et par conséquent, ce travail est toujours recherché.
- Des ouvriers d'usine de fabrication ; La deuxième industrie des Philippines après l'industrie des services est la fabrication. Cette industrie est également un gros employeur pour les Philippins et embauche en permanence. Ceux qui sont intéressés par les emplois de fabrication peuvent faire la différence ici.

En dehors de cela, il y a des postes vacants pour les directeurs des ventes, les réceptionnistes et bien d'autres.

## 3. SECTEURS SATURÉS/FERMÉS AUX ÉTRANGERS

Il n'existe aucune restriction générale quant à la nationalité des dirigeants ou des chefs d'entreprise. Cependant, certaines industries sont nationalisées et imposent des restrictions quant aux personnes qui peuvent être directeurs de ces sociétés nationalisées. Par exemple, en vertu de la Constitution philippine, la propriété et la gestion des entités engagées dans les médias doivent être limitées aux citoyens philippins. De plus, pour les entités engagées dans la publicité, la participation d'investisseurs étrangers à l'organe de direction des entités de ce secteur doit être limitée à leur part proportionnelle dans le capital de cette entité, et tous les cadres et directeurs généraux de ces entités doivent être citoyens des Philippines.

# V. LIENS ET CONTACTS AUX PHILIPPINES

## 1. AUTORITÉS FRANÇAISES DANS LE PAYS

- Ambassade de France aux Philippines et en Micronésie : [site](#).
- Service Economique de l'Ambassade de France aux Philippines : [site](#).
- Mission Économique Business France aux Philippines : [site](#).

## 2. ASSOCIATIONS DANS LE PAYS

Chambre de Commerce France Philippines : [site](#), [LinkedIn](#).

Institut Français des Philippines : [site](#).

Alliance Française de Manille : [site](#).

Autres associations françaises ou francophones aux Philippines : [ici](#).

### **Pour en savoir plus**

Consultez le dossier expatriation Philippines sur France Diplomatie : [ici](#).

Le Petit Journal : [site](#).

## RESTEZ CONNECTÉS AVEC LES CCE PHILIPPINES : SITE INTERNET CCE PHILIPPINES : [ICI](#)



**Martin RUBY**

Président du Comité CCE



**Maylis CHARLAT**

Directrice générale, CCI France - Philippines, rédactrice  
[maylis.charlateccifrance-philippines.org](mailto:maylis.charlateccifrance-philippines.org)

Avec le soutien de la Chambre de Commerce et d'Industrie aux Philippines



# ZOOM SUR LE VIETNAM

# ZOOM SUR LE VIETNAM

## SOMMAIRE

### INTRODUCTION. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

#### **I. VIVRE AU VIETNAM.....PAGE 132**

- 1.1 Les conditions de vie dans le pays.
- 1.2 Les conditions légales de séjour et de travail.
- 1.3 Idées reçues.
- 1.4 Paroles de Français

#### **II. RECHERCHER UN EMPLOI.....PAGE 140**

- 2.1 Prérequis nécessaires à l'obtention d'un emploi/stage
- 2.2 Quels acteurs contacter ?
- 2.3 Rémunération et fiscalité
- 2.4 Conseils pratiques
- 2.5 Paroles de Français

#### **III. CRÉER SON ENTREPRISE.....PAGE 145**

- 3.1 Présence des EFE et TPE/PME/ETI
- 3.2 Motivations des entrepreneurs
- 3.3 Conditions pour la création d'entreprises
- 3.4 Secteurs porteurs
- 3.5 Financement
- 3.6 Challenges
- 3.7 Idées reçues
- 3.8 Paroles d'entrepreneurs

#### **IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR.....PAGE 152**

- 4.1 Secteurs saturés/fermés aux étrangers
- 4.2 Secteurs porteurs
- 4.3 Interviews

#### **V. LIENS ET CONTACTS AU VIETNAM.....PAGE 173**



# INTRODUCTION AU VIETNAM

## PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ÉCONOMIE DU VIETNAM

La politique du Doi Moi (« renouveau »), engagée en 1986, a permis au Vietnam d'enclencher d'importantes réformes de modernisation et de se développer rapidement : l'extrême pauvreté est passée de 50% en 1990 à moins de 2% aujourd'hui et le pays a rejoint la catégorie des pays à revenu intermédiaire (tranche inférieure) en 2010. Le Vietnam est aussi passé d'une économie agricole (18% du PIB en 2020) à une économie dominée par l'industrie (37 %) et les services (45 %).

3ème pays le plus peuplé de l'ASEAN avec 98,3 millions d'habitants et 6ème économie de la région ASEAN, le Vietnam est aujourd'hui l'un des pays les plus dynamiques du monde. En 2019, la croissance du PIB s'élevait à 6.8%, et malgré la situation économique perturbée par les effets de la pandémie de Covid-19, elle s'est maintenue à 2,9% en 2020. Le Vietnam se classe au 70ème rang du classement Doing Business 2020 de la Banque Mondiale, mesurant la qualité de l'environnement des affaires en gagnant 12 places depuis 2015.

Par ailleurs, le Vietnam est très internationalisé, son rapport commerce extérieur/PIB atteint même les 200% et atteste de son nouveau rôle d'atelier du monde. Cette situation est le résultat d'une politique volontariste: membre de l'ASEAN en 1995, de l'OMC en 2007, de l'ASEAN Economic Community depuis fin 2015, le Vietnam est engagé dans plusieurs accords de libre-échange (ALE) (14 ALE en vigueur en 2020) de nouvelle génération (entrée en vigueur du CPTPP en janvier 2019, de l'ALE avec l'Union européenne (EVFTA) le 1er août 2020, de l'ALE avec le Royaume-Uni (UKVFTA) le 1er mai 2021 et signature du Regional Comprehensive Economic Partnership le 15 novembre 2020).



# INTRODUCTION AU VIETNAM

## LA PRÉSENCE FRANÇAISE AU VIETNAM

La France et le Vietnam ont un long et tumultueux passé en commun. Pour cette raison, la présence française y est sans doute aujourd'hui plus affirmée que dans d'autres pays de la région et les relations économiques n'ont cessé de se développer ces dernières années.

La visite officielle à Paris du Secrétaire général du parti communiste vietnamien Nguyen Phu Trong et la visite du Premier ministre Edouard Philippe au Vietnam, à l'occasion des célébrations des 45 ans des relations diplomatiques et des cinq ans du partenariat stratégique entre la France et le Vietnam en 2018, ainsi que la tenue en novembre 2019 de la 6ème réunion du Dialogue économique de haut niveau (DEHN) entre la France et le Vietnam co-présidée par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Europe et des Affaires étrangères Jean-Baptiste Lemoyne et le vice-ministre du Plan et de l'Investissement Vu Dai Thang ont marqué un renforcement significatif des relations bilatérales dans tous les domaines.

La France était le 3ème investisseur européen et le 17ème investisseur mondial en 2019 avec 178,73 millions de dollars d'IDE. En 2017, la France était le 3ème pays bailleur de fonds bilatéral (en termes d'engagements d'aide publique au développement) du Vietnam après le Japon et la Corée du Sud. Sur les dix dernières années, la valeur des échanges entre les deux pays a plus que quadruplé passant de 1,636 à 7,224 milliards d'euros en 2019. En 2020, la valeur des échanges a atteint un montant total de 6,3 milliards d'euros, en diminution par rapport à 2019 du fait de la réduction drastique des échanges commerciaux mondiaux suite à la pandémie de Covid-19.

Le Vietnam compte environ 200 entreprises françaises implantées sur son territoire, particulièrement actives dans les secteurs des infrastructures, environnement, industrie, distribution, tourisme, santé et la filière agricole.



# INTRODUCTION AU VIETNAM

Il y aurait 7360 résidents français au 31 décembre 2020 inscrits au registre consulaire selon le Ministère des Affaires étrangères. Le Vietnam attire notamment de jeunes Français, en quête d'opportunités professionnelles mais aussi poussés par la recherche de l'exotisme et d'aventures. 68 VIE étaient employés dans 47 entreprises différentes en février 2019.

(Source : DG Trésor et Ministère des Affaires étrangères, Ambassade de France à Hanoi, Office Général des Statistiques du Vietnam, Ministère du Plan et de l'Investissement du Vietnam)



# I. VIVRE AU VIETNAM

## 1. LES CONDITIONS DE VIE DANS LE PAYS

### LES DÉPENSES QUOTIDIENNES

Les dépenses quotidiennes sont très bon marché. Un repas ne dépasse généralement pas 100 000 dôngs (3 à 4 EUR). Il en va de même pour les loisirs, ainsi que les déplacements. Un jeune professionnel célibataire aura un pouvoir d'achat élevé avec 27 millions de dôngs (env. 1 000 EUR) par mois. Pour un ménage, le coût de la vie quotidienne pourra même être moins cher puisque les frais sont partagés (entre 40 à 50 millions de dôngs (1450 et 1 820 EUR)). En revanche, les coûts peuvent sensiblement augmenter en présence d'enfants (tout en restant très raisonnables), notamment pour les frais de garderie, que l'on choisira de préférence parmi les offres de meilleure qualité.

### LE LOGEMENT

On peut se loger dans des chambres très confortables et de bonne qualité pour 6 millions de dôngs (220 EUR) par mois, ce qui comprend le ménage et l'ensemble des services nécessaires (internet, électricité, eau). Pour 10 à 12 millions de dôngs (360 à 430 EUR), on peut trouver un appartement individuel de même qualité.

### SANTÉ ET RETRAITE

Depuis le 1er décembre 2018, les travailleurs étrangers (détenteurs d'un permis de travail ou d'une licence professionnelle et ayant signé un contrat de travail d'un an ou plus) doivent obligatoirement cotiser à l'assurance sociale vietnamienne. Le régime obligatoire d'assurance sociale pour les travailleurs étrangers comprend les fonds maladie et maternité, maladies professionnelles et accidents du travail ainsi que le fonds retraite et décès. À noter toutefois que les cotisations retraite et décès ne seront dues qu'à compter du 1er janvier 2022. Les coûts de santé sont plus élevés qu'en France (près de 1,5 million de dôngs (env. 55 EUR) pour une simple consultation dans un hôpital de qualité similaire à la France). Les contrats d'assurance vietnamiens ne répondant toutefois pas toujours aux besoins de travailleurs étrangers, il leur appartient de s'assurer auprès d'organismes type Caisse des Français de l'Étranger (CFE), April International ou encore Henner. Comptez 5 000 EUR par an pour une couverture correcte.



# I. VIVRE AU VIETNAM

## SCOLARISATION

### **Établissements français**

Il existe deux lycées français internationaux (Alexandre Yersin à Hanoi, sous gestion AEFÉ, avec des frais de scolarité pour les élèves français compris entre 3 800 EUR et 5 700 EUR, et Marguerite Duras à Ho Chi Minh Ville, sous gestion AEFÉ également, avec des frais de scolarité pour les élèves français compris entre 3 800 EUR et 5 700 EUR). Ces deux établissements couvrent l'enseignement de la maternelle jusqu'au baccalauréat et permettent d'obtenir un diplôme du baccalauréat reconnu par l'Etat français. Les lycées français acceptent en priorité les candidatures de ressortissants français ou des autres pays de l'Union européenne. Trois écoles maternelles et primaires françaises existent également à Ho Chi Minh Ville, dont deux ayant reçu l'agrément AEFÉ (Ecole Boule et Billes, Ecole Internationale Française Saint Ange). Consultez la liste d'établissements sur le site du Consulat.

### **Établissements internationaux**

De nombreux autres établissements internationaux, notamment anglo-saxons, existent dans les deux villes, avec des frais de scolarité plus élevés (15-30 000 EUR par an). On peut notamment citer l'United Nations International School (UNIS) à Hanoi, ainsi que la Singapore International School, l'Ecole japonaise de Hanoi, dans la même ville.

À Ho Chi Minh Ville, on compte un grand nombre de lycées internationaux tels que la British International School (BIS), The American School (TAS), l'Australian International School (AIS Saigon), l'European International School - Ho Chi Minh City (EIS) et l'International School Ho Chi Minh City (ISHCMC).

### **Enseignement à distance**

CNED, en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme.



# I. VIVRE AU VIETNAM

## 2. LES CONDITIONS LÉGALES DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

### CRITÈRES GÉNÉRAUX ET RISQUES LÉGAUX LIÉS À UNE ACTIVITÉ SANS TITRE DE SÉJOUR CORRESPONDANT

Les étrangers souhaitant exercer une activité professionnelle au Vietnam doivent, dans la plupart des cas, obtenir un permis de travail, et ce avant d'arriver sur le territoire vietnamien. Une autorisation doit être demandée par l'employeur, qui doit justifier de la nécessité de recruter un étranger. Les administrations concernées sont le Ministère du Travail, des Invalides de Guerre et des Affaires Sociales (MOLISA), et le département de l'Immigration. Le Comité populaire du lieu de séjour (Hanoi ou Ho Chi Minh Ville) doit également donner son autorisation.

Un étranger travaillant sans permis de travail fera l'objet d'une mesure de « déportation », selon les textes en vigueur. Une violation de la loi sur l'immigration est également passible de 40 millions de dôngs (env. 1 450 EUR) d'amende.

### LES DIFFÉRENTS TYPES DE VISAS DISPONIBLES

*Note : En raison de la pandémie de Covid-19, le Premier Ministre vietnamien a décidé de suspendre depuis mars 2020 l'entrée sur le territoire vietnamien aux étrangers<sup>1</sup>. L'entrée au Vietnam d'étrangers est néanmoins autorisée et donnée au cas par cas pour les étrangers envoyés au Vietnam dans le cadre de missions diplomatiques ou les étrangers venant investir au Vietnam ou travailler au Vietnam en tant qu'experts, dirigeants d'entreprises ou travailleurs hautement qualifiés et leurs familles, les étudiants internationaux à la condition que l'entreprise qui les emploie ou l'école qui les reçoit, obtienne les autorisations administratives dans la*

---

<sup>1</sup> Notification n°118/TB-VPCP du 21 mars 2020 sur les conclusions du Premier Ministre Nguyen Xuan Phuc dans le cadre de la réunion du gouvernement sur la prévention et le contrôle du Covid-19 et la Lettre Officielle du Comité National de pilotage sur la prévention et le contrôle du Covid-19 n°5322/CV-BCD du 5 juillet 2021.

# I. VIVRE AU VIETNAM

*Province ou la ville-province dans laquelle l'entreprise ou l'école, est enregistrée, ainsi que les personnes qui en font la demande dans le cadre de situations humanitaire, d'urgence ou autres mesures locales. Un séjour en quarantaine est obligatoire à l'arrivée. Des précisions sur ces démarches sont disponibles sur le site du ministère de la Sécurité publique du Vietnam (note du 02/11/2020 du ministère de la Sécurité publique).*

*Un séjour en quarantaine est obligatoire à l'arrivée. Des précisions sur ces démarches sont disponibles sur le site du ministère de la Sécurité publique du Vietnam (note du 02/11/2020 du ministère de la Sécurité publique).*

La loi n°47/2014/QH13 sur l'entrée, la sortie, le transit et la résidence des étrangers au Vietnam a été modifiée fin 2019 par la loi n°51/2019/QH14, apportant des changements aux différents types de visas depuis le 1er juillet 2020. Parmi les différents types de visa, on peut mentionner :

- Le visa DH, visa d'études (étudiants ou stagiaires), valable 1 an.
- Le visa HN, visa d'affaires (visite professionnelle), valable 3 mois.
- Le visa LD destiné aux salariés étrangers comprend depuis le 1er juillet 2020 deux sous catégories comme suivent :
  - Le visa LD1 pour les salariés étrangers exemptés de permis de travail ; et
  - Le visa LD2 pour les salariés étrangers titulaires du permis de travail.

Ces deux visas sont valables 2 ans et permettent la délivrance d'un visa TT, valable 1 an aux conjoint et enfants de moins de 18 ans à la charge de leur titulaire.

- Le visa DN destiné aux partenaires d'entreprise vietnamienne, valable un an, comprend depuis le 1er juillet 2020 deux sous catégories comme suivent :
  - Le visa DN1 pour les étrangers travaillant pour d'autres entreprises ou organisations ayant le statut d'entité juridique conformément à la loi vietnamienne ; et
  - Le visa DN2 pour les étrangers venant au Vietnam offrir des services ou établir une présence commerciale au Vietnam.



# I. VIVRE AU VIETNAM

- Le visa DT destiné aux investisseurs étrangers et aux représentants d'organisations étrangères investissant au Vietnam comprend depuis le 1er juillet 2020 quatre sous catégories classées en fonction de la valeur de l'investissement ou du type d'investissement comme suivent :
  - Le visa DT1 pour l'investissement excédant 100 milliards de dôngs (env. 3,7 millions EUR) ou portant sur une industrie, un commerce ou une zone géographique pour lesquels le gouvernement vietnamien a accordé des mesures d'incitation sur l'investissement - il est valable 5 ans et permet la délivrance d'un visa TT, valable 1 an aux conjoint et enfants de moins de 18 ans à la charge de son titulaire ;
  - Le visa DT2 pour l'investissement entre 50 et 100 milliards de dôngs (entre 1,85 millions EUR et 3,7 millions EUR) ou portant sur une industrie ou un commerce dont le développement est encouragé, tel que décidé par le gouvernement vietnamien - il est valable 5 ans et permet la délivrance d'un visa TT, valable 1 an aux conjoint et enfants de moins de 18 ans à la charge de son titulaire ;
  - Le visa DT3 pour l'investissement entre 3 et 50 milliards de dôngs (entre 110.000 EUR et 1,85 millions EUR) - il est valable 3 ans et permet la délivrance d'un visa TT, valable 1 an aux conjoint et enfants de moins de 18 ans à la charge de son titulaire ; et
  - Le visa DT4 pour l'investissement ne dépassant pas 3 milliards de dôngs (110.000 EUR), valable 1 an. Ce visa ne permet pas la délivrance d'un visa TT pour les conjoint et enfants de son titulaire.
- Le visa LS, valable 5 ans et destiné aux avocats étrangers - il permet la délivrance d'un visa TT, valable 1 an aux conjoint et enfants de moins de 18 ans à la charge de son titulaire.

Certaines situations donnent lieu à une exemption de permis de travail, en particulier les travailleurs détachés au sein d'un même groupe dans certains secteurs ou certaines professions particulières, comme les avocats. L'employeur doit obtenir de l'autorité locale une lettre confirmant l'exemption de permis de travail pour l'employé en question.



# I. VIVRE AU VIETNAM

À noter que depuis le 1er juillet 2020, il est désormais possible de transformer un visa de tourisme en visa de travail en restant sur le territoire vietnamien.

## CONSEILS PRATIQUES POUR L'OBTENTION D'UN VISA

Dans le cas de l'obtention d'un permis de travail pour un étranger venant travailler au Vietnam sur la base d'un contrat de travail, le contrat de travail sera en théorie signé après obtention du permis de travail. De plus, ces documents ne font pas partie de la liste des documents à fournir obligatoirement pour le dossier de demande du permis de travail.

Bien noter que les visas d'affaires et permis de travail ne sont délivrés que lorsque le partenaire vietnamien a obtenu l'accord préalable des autorités vietnamiennes pour accueillir un étranger afin de l'associer à son activité.

Pour plus d'informations, consultez le site de l'Ambassade de France au Vietnam et le site du Bureau de l'Immigration.

## 3. IDÉES REÇUES

Les motivations qui poussent les Français à partir s'installer au Vietnam sont multiples, et parmi celles-ci se trouvent notamment le potentiel de développement du pays et les opportunités qui y sont associées, ainsi que l'envie d'aventure et de dépaysement. Les Français identifient l'attrait de la culture vietnamienne, l'enrichissement linguistique, l'image du Vietnam et le bon rapport entre la qualité de vie et le coût de la vie comme facteurs clefs.

Pays à forte croissance et dynamique, le Vietnam présente pour les Français cherchant à travailler à l'étranger des opportunités d'évolution de carrière particulièrement intéressantes et pour les jeunes Français au sortir de leurs études, le Vietnam représente un tremplin pour lancer leur carrière professionnelle à l'international.



# I. VIVRE AU VIETNAM

## 3. IDÉES REÇUES

Malgré tout, la majorité des Français quittant le Vietnam le font pour des raisons professionnelles, s'étant vu offert un poste ou une opportunité de travail plus intéressants dans un autre pays, ou n'ayant pu trouver un autre emploi à la fin de leur contrat (voir aussi infra la section relative aux conditions d'obtention du permis de travail). La difficulté du conjoint « suiveur » à trouver un emploi peut aussi entrer en ligne de compte dans cette décision. Enfin, la pollution (environnementale, sonore etc...), le manque d'aménagement des villes, la révision de la politique d'attribution des bourses scolaires et les trop grandes différences culturelles (difficulté de communication) figurent aussi parmi les motifs de départ du Vietnam.

## 4. PAROLES DE FRANÇAIS

« Nous avons passé trois ans d'expatriation en Chine, puis sommes retournés cinq ans en France dans un contexte morose... Avec la volonté de travailler dans des pays à forte croissance et donc dynamiques, où tout reste possible et est à faire, nous avons décidé avec mon épouse de repartir en Asie du Sud-Est : Thaïlande ou Vietnam.

Nous voici au Vietnam. Nous avons fait face aux problèmes habituels : trouver une école et un logement. Il y a des choix à faire qui ne sont pas faciles quand on est à distance. Le Vietnam, il s'agit d'une belle destination pour une expatriation avec un peuple qui sait prendre le temps de vivre et qui n'a pas cette course effrénée à l'argent comme la Chine.

Le pays reste toutefois sous l'emprise de la corruption. Les expatriés découvriront une vie agréable et tranquille au Vietnam, la douceur de l'Asie se trouve ici. La pollution reste un problème grave qui deviendra un sérieux frein s'il n'est pas réglé par le gouvernement. »

« Foncez ! Tant professionnellement que culturellement, le Vietnam est un pays plein de ressources. »



# I. VIVRE AU VIETNAM

« De plus en plus de Français tentent de s'expatrier au Vietnam, et je pense que la différence se fait dans une bonne préparation de cette expatriation. La maîtrise de l'anglais est indispensable et si l'on peut parler vietnamien, c'est un avantage considérable ! »

« Bùì Việ̀n, avec modération ! Plus sérieusement : dans la vie de tous les jours, il faut savoir s'adapter et être flexible. La mentalité vietnamienne diffère de la mentalité française et le conflit est un élément à éviter à tout prix. Ne soyez donc pas trop insistants, ne râllez pas en bon Français qui se respecte et ne haussez pas le ton, cela ne fera qu'envenimer la situation. Tout ne sera pas fluide au cours de votre expatriation (inondations flash, incompréhensions culturelles, entourloupes, etc.). Et demandez le prix des bánh mì avant la commande...ou préparez-vous à payer trois fois le prix « local » le cas contraire... Mais par-dessus tout : préparez-vous à tomber amoureux du pays !»

« Trois difficultés principales lors d'une expatriation au Vietnam : la confrontation à une barrière culturelle forte sur le plan personnel et professionnel, l'adaptation aux conditions climatiques (chaleur, humidité et pluie imprévisible), et l'incompréhension orale et les imprécisions linguistiques au quotidien. Il faut être conscient que la vie au Vietnam n'est pas si simple et bon marché. Certaines choses sont plus accessibles qu'en France mais l'inverse est également vrai. Il faut aussi faire preuve de flexibilité, de patience et être à l'écoute de ce pays qui nous accueille. »



# II. RECHERCHER UN EMPLOI AU VIETNAM

## 1. PRÉREQUIS NÉCESSAIRES À L'OBTENTION D'UN EMPLOI/STAGE

### PRÉREQUIS POUR UN STAGE

Il est conseillé d'avoir a minima un niveau master, et la maîtrise de l'anglais est indispensable.

### PRÉREQUIS POUR UN EMPLOI

- La maîtrise du vietnamien peut être un atout intéressant dans certains secteurs (restauration et hôtellerie notamment) mais n'est jamais indispensable pour les étrangers.
- L'anglais est en revanche indispensable, à quelques rares exceptions. La maîtrise du français, en plus de l'anglais, est également un véritable atout, qui permet d'être recruté par des entreprises ou organisations françaises au Vietnam.
- Les formations à l'étranger (académiques ou professionnelles) sont particulièrement valorisées en comparaison des formations locales. Il est donc recommandé d'arriver avec un bagage académique déjà complet et de bonnes expériences professionnelles.

Une certaine connaissance du Vietnam est un prérequis quasi indispensable.

## 2. QUELS ACTEURS CONTACTER ?

Près du tiers des demandeurs d'emplois au Vietnam ayant répondu à notre enquête ont trouvé une opportunité professionnelle par l'intermédiaire de leur réseau. 20% ont quant à eux décroché leur emploi via des sites d'offres d'emplois, LinkedIn, ou en postulant directement sur le site internet de l'entreprise. Le reste des Français sont également détachés ou mutés directement par leur entreprise, ou ont été contactés par un chasseur de tête, ou par l'intermédiaire de la Chambre de Commerce et d'Industrie Française au Vietnam (CCIFV).

Les institutions suivantes pourront donner de bons conseils et recensent les offres d'emploi : la CCIFV, Business France.



## II. RECHERCHER UN EMPLOI AU VIETNAM

Des associations de francophones et groupes de francophones d'origine vietnamienne sur les réseaux sociaux permettent également de rencontrer la communauté expatriée francophone, comme le Cercle des Francophones de Hanoi ou l'Association des Francophones du Vietnam (AFV), les groupes Les Français du Vietnam ou Les Franco Viets@Saigon.

Consultez la liste des associations sur le site du Consulat Général.

Des offres d'emplois ou stages sont également disponibles sur Vietnamworks ou encore Talentnet.

### 3. RÉMUNÉRATION ET FISCALITÉ

#### SPÉCIFICITÉS LOCALES

Si ce n'est pas, ou rarement, le cas pour les entreprises à capitaux domestiques ou étrangers, de nombreux employés locaux (employés de maison de maison, occupant des postes de ménage ou gardiennage) ne sont pas déclarés et sont rémunérés chaque mois en espèces.

#### GRILLES INDICATIVES DE RÉMUNÉRATION

Les salaires peuvent être très différents d'une entreprise à l'autre. Les entreprises locales (à capitaux vietnamiens) offrent généralement une rémunération dans la fourchette basse (de 12 millions à 35 millions de dôngs (env. 440 à 1 300 EUR), selon les compétences, pour un premier emploi). Les entreprises à capitaux étrangers proposent généralement des rémunérations supérieures, en moyenne jusqu'à 65 millions de dôngs (2 400 EUR) par mois.

- Un stagiaire français sous convention de stage avec une école française au Vietnam peut recevoir jusqu'à 15 millions de dôngs (env. 550 EUR) par mois, tandis qu'un vacataire vietnamien en structure internationale percevra 11 millions de dôngs (400 EUR) par mois.
- Les V.I.E. sont rémunérés 2 102,99 EUR (env. 59,5 millions de dôngs) par mois en vertu du barème des indemnités au 23 mai 2021.
- Un cadre français débutant en contrat local au Vietnam, en structure internationale perçoit un salaire compris entre 40 et 72 millions de dôngs (1 450 à 2 620 EUR) par mois.



## II. RECHERCHER UN EMPLOI AU VIETNAM

Avec la fin de la crise économique et financière en Europe, on a assisté à l'arrivée de nombreux jeunes français venus « tenter leur chance » au Vietnam et qui sont prêts à accepter des postes aux alentours de 26 millions de dôngs (950 EUR) par mois voire parfois moins.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter VietnamOnline, ThanhNien News, Salary Explorer, ou encore le site du Vietnam Trade Office in the USA.

Il convient enfin de prendre en compte la forte volatilité du taux de change du dông. L'impact est important pour les personnes sous contrat local qui sont payées en dôngs. Par ailleurs, les salaires pour les étrangers se négocient en dollars ou en dôngs mais très rarement en euros.

### FISCALITÉ APPLICABLE AUX ÉTRANGERS RÉSIDENTS AU VIETNAM

Les étrangers sont soumis au régime général de la fiscalité, notamment l'impôt sur le revenu. Sont considérés comme résidents fiscaux, les étrangers qui justifient d'un séjour égal ou supérieur à 183 jours au Vietnam dans une période de 12 mois à compter de leur première entrée dans le pays. Le pays applique depuis 2009 un système de tranches progressives de 5% à 35 % pour l'impôt sur le revenu, avec un seuil imposable qui est passé de 9 à 11 millions de dôngs le 1er juillet 2020.

## 4. CONSEILS PRATIQUES

La présentation de son profil (CV, LinkedIn) doit être bilingue anglais et français. Le Vietnam est un pays de réseaux et de connaissances. Les étrangers sur place peuvent fréquenter utilement les différentes conférences, foires professionnelles ou évènements rassemblant les personnes présentes dans leur secteur.

Il est conseillé de prévoir une période de battement pour la recherche d'emploi : hors salarié muté par leur entreprise ou en détachement et tous secteurs confondus, 70% des sondés ont trouvé leur poste en moins de 3 mois, 20% entre 3 à 6 mois, et 10% ont mis plus de 6 mois pour décrocher un emploi. À noter, enfin, que les trois quarts des sondés ont trouvé leur poste après leur arrivée au Vietnam, il est donc difficile de décrocher un poste au Vietnam depuis la France, sans être détaché ou muté par une entreprise. Plus de la moitié d'entre eux avaient ciblé spécifiquement le Vietnam dans leur recherche d'emploi.



## II. RECHERCHER UN EMPLOI AU VIETNAM

### 5. PAROLES DE FRANÇAIS

« Il y a beaucoup d'opportunités, mais elles sont difficiles à saisir lorsque l'on n'est pas dans le pays. Il faut parler le vietnamien pour des postes opérationnels. Nous restons dans des systèmes avec une corruption omniprésente qu'il faut bien intégrer. Le pays étant en plein développement, il manque encore des structures d'industrie et des compétences. »

« N'oubliez pas que la hiérarchie au Vietnam a un poids et demande un respect plus important qu'ailleurs. Il est parfois plus avisé de prendre des détours pour faire valoir un projet ou une idée. »

« Il faut rechercher les opportunités d'embauche au-delà des offres officielles et vous proposez avant même que l'idée d'un emploi n'émerge dans l'esprit de l'entreprise. »

« Je conseille d'être sur place, d'avoir un savoir-faire ou une expertise spécifique (et qui est en demande au Vietnam), parler anglais (et d'autres langues si possibles), et selon le niveau d'expérience, de garder une flexibilité au niveau des exigences salariales. »

« Les opportunités professionnelles étant plus nombreuses au Vietnam qu'en France dans l'hôtellerie et le tourisme, je me suis installée au Vietnam car le pays offrait un potentiel important de développement en 2003. L'absence de questionnement et de dialogue face aux directives du supérieur hiérarchique et le peu de participation active des subordonnés pendant les réunions m'ont surprise au début mais je n'ai pas rencontré de difficultés particulières. Il convient d'être flexible et ouvert d'esprit quand on s'expatrie. Au Vietnam ou ailleurs, faire preuve de respect, d'empathie, de curiosité pour comprendre les différences culturelles.»

« Si vous souhaitez vous expatrier au Vietnam, je conseille de venir sur place, faire un voyage de « découverte et appivoisement », et rencontrer les acteurs pour partager leur expérience et évaluer en amont les difficultés qui pourront être liées à votre future expatriation. »



## II. RECHERCHER UN EMPLOI AU VIETNAM

« Soyez irréprochables sur votre présentation, n'hésitez pas à démarcher des entreprises en l'absence d'annonces. Il peut y avoir une barrière linguistique puisque certains Vietnamiens ne parlent que très peu voire pas du tout anglais. Il faut réussir à aller au-delà de ce cap pour obtenir des résultats prometteurs. »  
« La quasi-totalité (90%) des offres d'emploi publiées sur les sites recherche d'emploi dans le pays ne sont ouvertes qu'à des citoyens vietnamiens (ou des locuteurs vietnamiens) avec des salaires locaux (c'est à dire... « low cost »). Quant aux offres de Pôle Emploi International, avec vos dix doigts, vous ferez le tour du pays tout entier... Ici, tout le monde cherche du travail et les étrangers qui s'imaginent que c'est plus facile qu'en France se trompent très lourdement ! Ils vivent généralement "au jour le jour" et dans une précarité permanente. La vraie bonne formule pour le Vietnam, c'est d'être envoyé par une entreprise étrangère ou mieux encore être détaché, fonctionnaire français, VIE, VIA, VSL (Volontariat de Solidarité Internationale), etc... A noter que sur la seule année 2017, on estimait que le pays devrait créer au moins 1 700 000 emplois pour placer tous ses jeunes diplômés nationaux (la moyenne d'âge de la population étant de 28 ans). »

« Rendez-vous sur place et prenez le temps de vous intégrer dans les différents réseaux professionnels. Un seul mois peut suffire à trouver un premier poste intéressant. »

# III. CRÉER SON ENTREPRISE AU VIETNAM

## 1. PRÉSENCE DES EFE ET TPE/PME/ETI

Le Vietnam regroupe environ 240 EFE, PME et ETI (contre 60 grands groupes français). Le pays accueille depuis octobre 2016 un « French Tech Hub » labellisé par le Gouvernement français, la French Tech Vietnam HDH, une communauté technophile d'aujourd'hui 3 900 personnes. La French Tech Vietnam HDH recense au Vietnam plus de 1 000 entrepreneurs français et start-ups dirigées par des français au Vietnam. 50 entreprises tech innovantes françaises sont présentes au Vietnam. Le site de la French Tech Vietnam HDH est accessible [ici](#). Suivez-en les actualités sur Facebook ou Twitter.

## 2. MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

De nombreux entrepreneurs français au Vietnam sont des jeunes et moins jeunes attirés par le dynamisme de leur industrie et identifiant une opportunité d'affaire et de création au sein du pays. De nombreux entrepreneurs ont également construit leur entreprise en s'appuyant sur un réseau professionnel déjà forgé dans le pays, grâce à un précédent poste au Vietnam ou dans la région.

## 3. CONDITIONS POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISES

La création d'une entreprise par un étranger implique d'obtenir des autorités locales la délivrance d'un certificat d'enregistrement de l'investissement. Il s'agit d'une décision de l'autorité compétente autorisant l'investisseur étranger à réaliser son projet d'investissement. En principe, il n'y a pas de seuil minimum officiel sur le capital total d'investissement (capital envisagé pour toute la durée de l'investissement) et le capital social (que l'investisseur devra contribuer dans un délai de 3 mois à compter de la création de la société), à l'exception de certains secteurs d'activités pour lesquels un capital légal est exigé (secteur immobilier ou de l'éducation par exemple). En pratique toutefois, les autorités vietnamiennes veilleront à ce que les données du projet d'investissement étranger (notamment financières) soient cohérentes avec le projet d'investissement présenté.

# III. CRÉER SON ENTREPRISE AU VIETNAM

En fonction des activités de l'entreprise, il faudra démontrer que le capital choisi est suffisant pour les besoins opérationnels de l'entreprise (compter un minimum de 10 000 USD de capital social pour les petites structures par exemple). Le Vietnam s'est engagé à « ouvrir » de nombreux secteurs lors de son accession à l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC). D'autres secteurs font l'objet d'une réglementation nationale spécifique aux termes de laquelle le Vietnam a pris l'initiative d'accueillir les investissements étrangers. De façon générale, les autorités conservent en pratique un large pouvoir discrétionnaire pour délivrer le certificat d'enregistrement de l'investissement.

Les formes sociales sont proches du droit français, notamment la société à responsabilité limitée et la société anonyme. Les sociétés à capitaux étrangers ont l'obligation de faire auditer leurs comptes chaque année. Comme toute société, elles ont également l'obligation de recruter un chef comptable titulaire d'un diplôme vietnamien ou reconnu et qui bénéficie d'une certaine indépendance pour gérer la comptabilité de la société.

## 4. SECTEURS PORTEURS

La création d'entreprise connaît de nombreuses restrictions dans un certain nombre de secteurs. La politique du pouvoir consiste cependant depuis plusieurs années à élargir les secteurs non conditionnés.

La plupart des secteurs sont porteurs pour les entreprises françaises, notamment dans les six familles prioritaires « Mieux » identifiées par le Ministère du Commerce extérieur et qui mettent en adéquation le savoir-faire français avec les besoins du Vietnam : « Mieux vivre en ville », « Mieux se soigner », « Mieux communiquer », « Mieux se nourrir », « Mieux se divertir et se cultiver », tourisme à la française.

- Les secteurs porteurs traditionnels sont les infrastructures de transport (aéroportuaires, portuaires, transports urbains) et d'énergie, urbanisme, environnement (eau, déchets, air), industries mécaniques, plasturgie, filières animales (génétique, alimentation, élevage), vins et spiritueux.

# III. CRÉER SON ENTREPRISE AU VIETNAM

- De nouveaux axes de développement : tourisme, santé (pharmacie, services et équipements médicaux), cosmétique, distribution (franchise, e-commerce), luxe, TIC (contenu numérique, logiciels d'entreprises, jeux vidéo), hautes technologies, formation professionnelle.

Si la restauration est un secteur ouvert pour l'investissement depuis l'accession du Vietnam à l'OMC en 2007, il existe peu de restaurants détenus par des sociétés vietnamiennes à capitaux 100% étrangers.

Il est parfois nécessaire de s'associer à une entreprise locale ou de remplir certaines conditions pour investir dans ces secteurs. Le rapatriement de capitaux ne pose pas trop de problèmes particuliers s'il est bien documenté.

## 5. FINANCEMENTS

Il n'existe aucune facilité de financement pour les entreprises étrangères. Les banques sont particulièrement réticentes à accorder des financements aux entreprises récemment créées (moins de 3 ans).

## 6. CHALLENGES

La création d'une entreprise au Vietnam relève de nombreux défis pour les investisseurs étrangers, du fait des procédures d'établissement parfois complexes et du large pouvoir discrétionnaire des autorités compétentes dans leur appréciation des projets d'investissement qui leur sont présentés. En termes de documentation, il est impératif de fournir aux autorités vietnamiennes un justificatif pour la domiciliation envisagée pour la future entreprise - il n'est pas permis de loger son activité dans son logement d'habitation et le bailleur doit être habilité à louer ses locaux pour un but commercial. Les documents constitutifs des dossiers de demande de création doivent être rédigés en langue vietnamienne. Les documents rédigés en langue étrangère doivent être notariés et légalisés, souvent dans le pays d'origine, avec parfois des délais d'attente conséquents. Cela représente des coûts supplémentaires qu'il faut prendre en compte dans le processus de création.

# III. CRÉER SON ENTREPRISE AU VIETNAM

Il est recommandé de solliciter, avant de se lancer dans ce processus, les conseils des acteurs économiques locaux comme les chambres de commerce, Business France, et autres professionnels présents au Vietnam (auditeurs et avocats) afin d'être guidés dans les différentes étapes de la création et de la mise en opération de son projet au Vietnam.

## 7. IDÉES REÇUES

Une bonne compréhension de l'environnement économique, culturel et juridique du Vietnam est un prérequis essentiel pour approcher le marché vietnamien et réussir son implantation, mais cela peut s'avérer long et laborieux. La tentation est grande de se reposer sur les connaissances d'un partenaire vietnamien et lui confier la gestion des relations extérieures afin de se concentrer sur le produit ou service et la stratégie de développement. Les investisseurs étrangers sont parfois tentés d'accélérer le processus d'implantation en rachetant une entreprise vietnamienne existante, ou en s'associant à un investisseur vietnamien (co-entreprise). Toutefois, cela peut s'avérer plus complexe de se défaire d'un partenariat conclu à la va vite.

Il est recommandé d'être prudent dans le choix de son partenaire, et de privilégier lorsque cela est possible une implantation en société à capitaux 100% étrangers plutôt qu'en co-entreprise. Dans le cadre d'une relation commerciale avec un partenaire vietnamien (par exemple entre l'entreprise à capitaux 100% étrangers et son distributeur/fournisseur/prestataire vietnamien), il est important de formaliser les engagements des parties par écrit afin que votre partenaire vietnamien comprenne clairement les obligations qui y sont liées. Dans ce but, il est fortement recommandé que les accords soient aussi rédigés et signés également en langue vietnamienne afin d'éviter les incompréhensions ou malentendus.

Au Vietnam, la validité de l'engagement d'une entreprise vietnamienne se formalise par l'apposition du sceau de l'entreprise sur l'engagement. Il est tout aussi important de vérifier que le signataire du contrat dispose bien des pouvoirs de signature pour représenter cette entité juridique.

# III. CRÉER SON ENTREPRISE AU VIETNAM

Une bonne compréhension de l'environnement économique, culturel et juridique du Vietnam est un prérequis essentiel pour approcher le marché vietnamien et réussir son implantation, mais cela peut s'avérer long et laborieux. La tentation est grande de se reposer sur les connaissances d'un partenaire vietnamien et lui confier la gestion des relations extérieures afin de se concentrer sur le produit ou service et la stratégie de développement. Les investisseurs étrangers sont parfois tentés d'accélérer le processus d'implantation en rachetant une entreprise vietnamienne existante, ou en s'associant à un investisseur vietnamien (co-entreprise). Toutefois, cela peut s'avérer plus complexe de se défaire d'un partenariat conclu à la va vite.

Il est recommandé d'être prudent dans le choix de son partenaire, et de privilégier lorsque cela est possible une implantation en société à capitaux 100% étrangers plutôt qu'en co-entreprise. Dans le cadre d'une relation commerciale avec un partenaire vietnamien (par exemple entre l'entreprise à capitaux 100% étrangers et son distributeur/fournisseur/prestataire vietnamien), il est important de formaliser les engagements des parties par écrit afin que votre partenaire vietnamien comprenne clairement les obligations qui y sont liées. Dans ce but, il est fortement recommandé que les accords soient aussi rédigés et signés également en langue vietnamienne afin d'éviter les incompréhensions ou malentendus.

Au Vietnam, la validité de l'engagement d'une entreprise vietnamienne se formalise par l'apposition du sceau de l'entreprise sur l'engagement. Il est tout aussi important de vérifier que le signataire du contrat dispose bien des pouvoirs de signature pour représenter cette entité juridique.

# III. CRÉER SON ENTREPRISE AU VIETNAM

## 8. PAROLES D'ENTREPRENEURS

La CCIFV a publié, début 2019, un dossier très riche et très complet intitulé « Entreprendre au Vietnam ». Ce dossier comprend plusieurs témoignages qui ont été repris dans cette rubrique avec l'accord de la CCIFV.

« C'est avant tout mon projet professionnel de démarrer une nouvelle filiale, qui m'a poussé à m'expatrier au Vietnam. Puis l'envie de découvrir le Vietnam, qui vit une phase de transformation économique et sociale importante, et la perspective de pouvoir construire quelque chose dans un pays où il y a beaucoup de besoins m'ont poussé à y rester. Ma plus grande fierté est d'avoir pu transformer mon idée entrepreneuriale en clients satisfaits et avec un sentiment de responsabilité partagé par les équipes. Il faut en revanche savoir accepter des compromis sur la qualité de vie. Trouver les bons interlocuteurs et recruter du personnel qualifié sont nos principales difficultés. Nous recrutons uniquement en contrat local car les clients sont essentiellement locaux, et il y a une courbe d'apprentissage de la culture des affaires locale qui est difficile. Quels conseils à de futurs entrepreneurs français au Vietnam ? Il est peut-être encore tôt pour que nous puissions donner des conseils, mais entourez-vous bien, et sachez être très ouverts pour adapter votre business model aux contraintes locales. » Entrepreneur au Vietnam depuis 2015

« C'est la volonté de travailler dans une économie en développement mais à taille humaine (à l'opposé de la Chine ou de l'Inde), avec un potentiel de croissance fort, et un environnement culturel riche qui m'a poussé à monter ma société au Vietnam. Je voulais aussi apporter une valeur ajoutée réelle et contribuer au développement industriel du pays. Deux difficultés principales dans la construction de mon projet : la langue et le travail avec des sociétés vietnamiennes (impayés et peu de considération des engagements contractuels). Mes plus grandes fiertés ? Avoir développé l'activité régionalement à partir d'une expérience au Vietnam, avoir développé une expertise réelle dans un secteur clef, avoir contribué à la prise de conscience que la chaîne logistique est vitale pour l'ensemble des entreprises. » Entrepreneur au Vietnam depuis 2010

# III. CRÉER SON ENTREPRISE AU VIETNAM

« J'ai découvert le Vietnam dans le cadre d'une expatriation familiale. Puis après plusieurs années d'expérience personnelle et professionnelle au Vietnam et faisant face à la demande immédiate de plusieurs clients et une perspective intéressante de développement pour les différents services proposés, j'ai pris la résolution de lancer mon projet, avec un partenaire local de confiance. Plusieurs séjours personnels et humanitaires pendant les 7 années ayant précédé mon expatriation m'ont aidé à ne pas être confronté à des difficultés particulières sur le plan personnel. L'appui important d'un partenaire local de confiance et d'un réseau de contacts utiles (avocats, etc.) m'ont aidé à monter le projet rapidement et facilement. Nous recrutons maintenant uniquement sous contrat local car ma société est créée 100% localement, sans structure en France ou en dehors du Vietnam. Ma plus grande fierté ? Avoir aidé plusieurs dizaines d'entreprises et de personnes à se développer au Vietnam. Mes conseils aux futurs entrepreneurs au Vietnam : la règle des 4 P : Patience, Persévérance, Prudence, Présence. » Entrepreneur au Vietnam depuis 2008

« Après avoir travaillé à l'Ambassade de France à Hanoi puis pour diverses sociétés françaises et étrangères, j'ai acquis une meilleure connaissance des pratiques locales, des règles du business local, de la mentalité des gens, suis tombé sous le charme du pays et j'ai décidé d'ouvrir ma propre société... Comme pour chacune des expatriations que j'avais faites avant, les difficultés rencontrées sur le plan personnel sont principalement d'ordre administratif. Ensuite la barrière de la langue est une difficulté, mais avec un peu de volonté, il est possible de la surmonter. Sur le plan professionnel, les plus grosses difficultés se rencontrent face à la lourdeur du système administratif vietnamien et en particulier la définition puis l'obtention de la licence. Je n'ai pas fixé de règle en matière de recrutement, à mon sens, on peut adapter le contrat en fonction de l'emploi à pourvoir. Si je devais recruter un Français, je privilégierais une personne déjà sur place, ayant déjà une connaissance du pays et des pratiques. Ma plus grande fierté ? Être à la tête d'une société vietnamienne à capitaux 100 % étrangers, sans partenaire vietnamien et réaliser des affaires avec des sociétés d'Etat vietnamiennes. Soyez persévérant et patient si vous êtes sûr de votre projet. Il est important de s'intéresser aux coutumes, à la culture et à la langue du pays dans lequel on décide de s'installer... cela participe à une meilleure intégration et par là-même à de meilleures chances de réussite. » Entrepreneur au Vietnam depuis 2011

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## 1. SECTEURS SATURÉS/FERMÉS AUX ÉTRANGERS

1. Biens et services utilisés à des fins de défense et de sécurité
2. Production, commerce, import-export et transport en transit d'explosifs industriels
3. Production de lingots d'or
4. Export-import d'or matériel pour la fabrication de lingots d'or
5. Émission d'une loterie d'État ;
6. Importation de cigarettes et de cigares (à l'exclusion des boutiques hors taxes)
7. Gestion, exportation-importation, achat, vente, stockage et conservation des biens figurant sur la liste de réserve nationale
8. Impression et frappe de monnaie
9. Émission des timbres postaux du Vietnam
10. Production, exportation-importation, achat, vente, transport et stockage de feux d'artifice et fourniture de services connexes
11. Transport et contrôle du réseau électrique national ; construction et exploitation de centrales hydroélectriques polyvalentes et de centrales nucléaires d'importance socio-économique particulière
12. Services publics assurant la sécurité de la navigation (exploitation des phares et des passages publics de navigation)
13. Gestion et exploitation des installations d'information côtière
14. Services liés à l'information aéronautique et à la recherche et au sauvetage en aviation
15. Gestion et exploitation des infrastructures ferroviaires nationales et urbaines investies par l'Etat, à l'exclusion des services de maintenance
16. Gestion et exploitation des systèmes interprovinciaux et interdistricts d'irrigation et d'approvisionnement en eau pour l'agriculture, et des digues de mer
17. Fourniture de services forestiers dans les forêts à usage spécial, à l'exclusion des forêts d'intérêt touristique que l'État loue à des organisations économiques pour protéger et développer à des fins touristiques
18. Édition, à l'exclusion des activités d'impression et de distribution

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

19. Maintenance, gestion et exploitation des réseaux publics postaux

20. Fourniture de services publics pour l'édition de journaux.

(Source : Vietnam Investment Review)

## 2. SECTEURS PORTEURS

### AGRO-ALIMENTAIRE

Yann Morel - Cooperl Vietnam

### TÉLÉCOMMUNICATIONS, INTERNET ET BROADCAST

Sébastien Auligny - Gameloft Vietnam

### COSMÉTIQUES

Valéry Gaucherand - L'Oréal Vietnam

### FILIÈRE AGROTECH

#### L'élevage

La volonté du gouvernement vietnamien était de transformer les élevages vétustes et d'arrière-cours en filières intégrées. L'arrivée de la FPA (Fièvre Porcine Africaine), la volonté affichée de démédecation et l'orientation vers une meilleure sécurité alimentaire, va sans aucun doute transformer ce désir en nécessité. Cela va offrir de véritables opportunités sur la santé animale, la génétique, l'alimentation animale et les équipements d'élevage et de transformation.

La France a une offre diversifiée de produits de qualité sur toutes les filières. Elle est présente et reconnue au Vietnam pour son expertise et sa capacité d'innovation. Elle propose une bonne offre de produits, de formation, d'expertise et de capacité à investir. Si l'aspect prix revêt une importance sur ce marché émergent, les récents scandales concernant certains aliments ont modifié les comportements alimentaires d'une grosse partie de la classe moyenne.

La France possède une réputation de grande qualité pour ses produits alimentaires qui, même s'ils sont perçus comme moins compétitifs en termes de prix, peuvent avec un marketing adapté répondre à ce souci de sécurité alimentaire.

L'ouverture progressive du Vietnam, par son adhésion à de nombreuses organisations internationales, et le récent contrat de libre-échange signé avec l'Europe, va entraîner de nombreuses opportunités à saisir dans les filières de l'élevage.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## FILIÈRE AGROTECH

### **Alimentation Animale**

Le Vietnam ne produit que 40 % des matières premières pour l'industrie de l'alimentation animale, les industriels locaux doivent donc en importer jusqu'à 60 %. Les produits importés sont des compléments alimentaires et des matières premières (maïs, graines de soja, etc...). En 2017, il existait 245 usines de transformation d'aliments animaux dont 71 usines qui appartenaient aux groupes internationaux et fournissaient de l'alimentation animale.

### **Produits vétérinaires**

La totalité des matières premières nécessaires à la production locale des médicaments vétérinaires pharmaceutiques est importée de Chine et d'Inde, notamment dans le secteur des antibiotiques. Les importations de vaccins pour la médecine vétérinaire viennent des Etats-Unis, de la France et du Royaume-Uni principalement. La valeur de ces importations de vaccins pour la médecine vétérinaire était de 58 millions d'euros en 2017.

### **Génétique**

Les besoins en renouvellement de génétiques compétitives ont poussé le Vietnam à renforcer l'importation de doses de semences animales de +35 % depuis 2016. Concernant les semences bovines, principalement laitière, la France se situe en 5ème place. Pour les génétiques porcines la France devrait jouer un rôle plus important, tant les demandes risquent d'exploser pour cause de fièvre porcine africaine. Ces demandes seront en animaux vivants de hautes valeurs génétiques et en semences.

### **La viande**

La vente de viande a augmenté en moyenne de 3 % en 13 ans (2005-2017). La viande de bœuf est de plus en plus consommée par la classe moyenne aisée. La marge de progression des secteurs porcins et volailles va continuer à croître en kilolitre par habitant. Pour des besoins de qualités gustatives, sanitaires et de traçabilité de la viande, les Vietnamiens se tournent vers la viande importée. La viande française est reconnue au Vietnam pour sa qualité sanitaire et sa bonne traçabilité.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## 2. SECTEURS PORTEURS

### FILIÈRE AGROTECH

#### La viande

La France a les atouts pour se placer sur le segment de la restauration haut de gamme. L'offre française dispose d'un potentiel de débouchés, mais des efforts importants sont nécessaires pour la promouvoir, face à celle des concurrents (Australie, Nouvelle-Zélande...) très solidement positionnés et dotés de moyens de promotion importants. Nous allons devoir travailler à présenter nos différences gustatives et de coupe pour gagner nos parts de marché.

#### Les fruits et légumes

Le Vietnam est un pays producteur et exportateur de fruits et légumes, avec presque 2 millions d'hectares de cultures et 3,6 milliards d'euros d'exportations en 2017. La consommation de fruits et légumes de la zone tempérée augmente chaque année au Vietnam. Les Vietnamiens sont à la recherche de fruits et légumes de bonne qualité sanitaire. La demande en fruits et légumes congelés est de plus en plus importante. La France a actuellement l'autorisation d'exporter au Vietnam trois produits : pommes, kiwis et pommes de terre. Position de la France : Pommes (4ème) kiwi (2ème). Les fruits et légumes français sont reconnus au Vietnam pour leur qualité sanitaire.

#### Filière Mer

Le Vietnam a 3 260 km de côtes (France 3 427 km) et est face à trois problématiques : - Production halieutique : construction des ports de pêche et bases logistiques, subventions et prêts à taux préférentiel pour l'acquisition des bateaux de pêche en acier, lutte contre les pêches illégales, levée du carton jaune. - Surveillance côtière : lutte contre l'érosion côtière, protection de l'environnement maritime, exploitation des données spatiales. - Construction navale et portuaire : besoin régulier d'équipements pour les chantiers navals locaux (propulseurs de bateaux, équipements de communication, système froid, électricité à bord...).

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

L'industrie française au Vietnam a très bonne notoriété, ses équipements et services sont synonymes de qualité. Les organismes publics français (Agence française de développement (AFD), Institut de recherche pour le développement, Université des Sciences et Technologies de Hanoi, etc...) souhaitent renforcer leur activité et leur financement avec CLS (Collecte et Localisation Satellites) filiale du CNES et l'IFREMER qui travaillent sur deux projets majeurs : - MOVIMAR : suivi opérationnel de la pêche pour MARD (Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural) /DFISH ; - LRIT : suivi opérationnel du trafic maritime pour MOT (Ministère des Transports) /VINAMARINE.

## **Vins et spiritueux**

Le marché des vins et spiritueux au Vietnam est actuellement l'un des plus dynamiques d'Asie. Au Vietnam, 77 % des hommes et 11 % des femmes consomment des boissons alcoolisées.

La bière reste la boisson alcoolisée la plus consommée et représente 90 % de la consommation totale de boissons alcoolisées. Depuis 2010, le marché des vins et spiritueux connaît une croissance moyenne de 10 % par an, cette tendance devrait se maintenir. La population vietnamienne est jeune avec un âge médian de 31,2 ans et à la recherche de nouveautés et de découvertes.

L'occidentalisation du mode de vie et d'alimentation est bien présente au Vietnam, ce qui est favorable à la vente de vins et spiritueux.

Pour le vin, en raison de son prestige, il est en effet devenu une marque de distinction lors des repas de famille ou des réunions professionnelles. L'importance de manger sainement se développe au Vietnam. Le vin rouge est considéré par les Vietnamiens comme un aliment bon pour la santé. Le gouvernement encourage fortement la filière « vin » pour des questions de santé publique. Certaines boissons alcoolisées de marque comme le cognac et le whisky de single malt (qui sont généralement la propriété de multinationales) représentent des symboles de statut social pour les hommes asiatiques et leurs familles.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## FILIÈRE INDUSTRIE ET CLEANTECH

### Les infrastructures routières

Le transport par route reste un mode de transport privilégié qui concerne 95 % des passagers et 70% des marchandises. Entre 2017 et 2020, 11 sections représentant 654 km de l'autoroute Nord-Sud seront construites, ce qui implique des besoins en termes d'ingénierie, de construction, de solutions ITS (Information Transports Solutions), etc. Le transport de marchandises (import et export) connaît une croissance annuelle à 2 chiffres et dépend principalement du réseau routier. La construction des infrastructures routières connaîtra un développement important au cours des prochaines années d'autant plus que la densité routière est relativement faible (1,98 km par km<sup>2</sup> à Hô Chi Minh-Ville pour une norme de 10 km par km<sup>2</sup>).

### L'aéroportuaire

Le Vietnam ambitionne de devenir l'une des premières puissances régionales dans le transport aérien d'ici 2020. Le secteur s'ouvre de plus en plus aux investissements privés et étrangers. La croissance des passagers est provisionnée à 10 % entre 2018-2021 tirée par l'expansion rapide de la classe moyenne, l'augmentation rapide des touristes étrangers (13 millions en 2017), l'accord « Ciel Ouvert » entre les pays de l'ASEAN et de l'UE. Le nouvel aéroport de Long Thanh à Hô Chi Minh-Ville est un projet phare avec une mise en service prévue à l'horizon 2025. Vietnam Airlines, VietjetAir et Bamboo Airlines se feront livrer une centaine d'appareils au cours des prochaines années. Les capacités aéroportuaires doivent augmenter. Les ventes d'Airbus à Vietnam Airlines et VietJetAir contribuent à apporter de la notoriété dans les équipements et services français.

### Électricité et smart grids

La demande en électricité est deux fois plus importante que le taux de croissance du PIB du Vietnam. De nouvelles infrastructures de transmission et de distribution doivent être construites pour répondre aux besoins de l'industrie, moteur de l'économie. L'arrivée d'énergie solaire oblige à renforcer les infrastructures. Mini-grid : réseau sur des sites isolés comme l'île touristique de Phu Quoc qui deviendra une zone économique spéciale.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## **Électricité et smart grids**

Les bailleurs de fonds (Banque Mondiale, Banque asiatique de développement (ADB), AFD, Agence japonaise de coopération internationale (JICA) et Etablissement de crédit pour la reconstruction (KFW)) participent activement au financement de nombreux projets d'infrastructures électriques au Vietnam. Les financements publics français sont disponibles au Vietnam (AFD, FASEP, Prêt du Trésor, Bpifrance). Les liens entre Business France et EVN (Electricité du Vietnam) sont solides.

## **L'environnement**

Deux tiers de la population vietnamienne vit aujourd'hui en zone rurale et la moitié de la population devrait vivre en ville à l'horizon 2025. Le Vietnam est face à de grands défis : la collecte et le traitement des déchets, le traitement des eaux usées municipales et des effluents industriels, la surveillance de la qualité de l'air, la résilience et l'adaptation au changement climatique.

La majorité des eaux usées (90 %) n'est pas traitée à Hô Chi Minh-Ville et déversée dans la rivière Saigon. Le taux de fuite de l'eau potable est de 33 % à Hô Chi Minh-Ville. La qualité de l'air à Hanoi serait dans le top-5 des plus mauvaises au monde. Plus de 80 % des ordures ménagères au Vietnam sont collectées et traitées. Les parcs industriels ne sont pas tous équipés en station de traitement, etc...

## **Énergies renouvelables et efficacité énergétique**

Les énergies renouvelables sont encore peu développées au Vietnam malgré un potentiel réellement important en termes de vent, d'ensoleillement et de biomasse.

La production repose aujourd'hui majoritairement sur l'hydroélectricité (37,6 %) et le charbon (34,3 %) suivi par le gaz (17,8 %), les énergies renouvelables (<1 %) et les importations d'électricité en provenance de Chine (selon le rapport annuel 2017 d'EVN). Le gouvernement donne la priorité au développement des énergies renouvelables (hydroélectrique, éolienne, solaire) dont la part doit atteindre 10,7 % en 2030 contre 6,5 % en 2020 (hors petite hydro).

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## **Les mines**

La production de charbon au Vietnam enregistre une baisse légère ces dernières années suite à l'augmentation du volume de charbon importé qui est moins cher et de meilleure qualité que le charbon vietnamien. Les besoins en charbon des centrales thermiques, des cimenteries et des usines de production d'engrais restent encore importants (67 millions de tonnes de charbon estimés pour la production de l'électricité jusqu'en 2020), ce qui confirme une forte consommation intérieure et une croissance constante du secteur charbonnier.

Le Vietnam offre dans le secteur de l'environnement des opportunités de diverses envergures. La forte demande et les conditions économiques favorables (croissance forte, main d'œuvre qualifiée et à bas coût, soutien de l'Etat) font du Vietnam un pays à fortes opportunités d'affaires. De plus, les bailleurs de fonds (ADB, Banque Mondiale, AFD...) sont très impliqués dans ce secteur.

## **L'architecture**

Une révision du master plan de planification urbaine, des aménagements des espaces souterrains et la mise en place d'arrondissements innovants sont prévues à Hô Chi Minh-Ville.

L'architecture française est très reconnue à Hanoi et Hô Chi Minh-Ville. Les urbanistes, architectes et paysagistes français jouissent d'une bonne notoriété au Vietnam.

Le marché vietnamien est accessible et ouvert pour les filiales d'agences françaises mais aussi pour les architectes français à leur compte.

L'offre française est fédérée au sein de l'Académie d'architecture France Vietnam (AAFV). Un programme franco-vietnamien d'études au niveau Bachelor a été mis en place à la faculté d'architecture de Hanoi. La coopération décentralisée entre la Région Ile de France et Hanoi intègre notamment le patrimoine.

## **FILIÈRE TECH & SERVICES**

### **Le retail**

Avec un chiffre d'affaires de 130 milliards de dollars pour une croissance de 10,6 % en 2017 et 179 milliards de dollars prévus en 2020, le Vietnam est toujours dans le top 30 des marchés de ventes de détail les plus attractifs au monde.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

Le gouvernement vietnamien a annoncé en 2013 un plan de développement ambitieux dont l'objectif est d'atteindre 1 300 supermarchés et 180 centres commerciaux d'ici à 2020 (contre 724 supermarchés et 132 centres commerciaux aujourd'hui). À cette date, la grande distribution participera à 45 % du chiffre d'affaires du secteur contre 25 % actuellement.

Les Vietnamiens sont aujourd'hui plus connectés et ont ainsi un meilleur accès à l'information. En janvier 2020, 68,17 millions d'habitants avaient accès à Internet, soit 70 % de la population.

L'EVFTA (Traité de libre-échange entre l'Union Européenne et le Vietnam) accélérera l'ouverture du marché de la distribution au Vietnam et facilitera l'importation de produits français au Vietnam en supprimant les taxes d'importation imposées sur plus de 99 % des lignes tarifaires. L'augmentation du niveau de vie, l'urbanisation de la population et l'occidentalisation des habitudes de consommation offrent de belles perspectives de développement pour le retail.

Malgré la dominance de Google et Facebook sur le marché, il existe des opportunités pour les prestataires à fournir des solutions adtech répondant à la demande plus spécifique des entreprises.

## **Services financiers et "fintech"**

Le marché bancaire et financier en pleine expansion avec une croissance de 17,6 % en 2017. Les Vietnamiens ont changé leur mode d'achat et de paiement, les paiements en ligne ont compté pour 6 milliards de dollars en 2017 (soit une augmentation de 22 % par rapport à 2016). Ce chiffre serait doublé en 2022. Le marché de l'assurance connaît une croissance de 21,2 % en 2017 avec les primes de 5 milliards de dollars (dont l'assurance vie 62 % et non vie 38 %).

Le secteur de la Fintech s'est ouvert officiellement en 2018. Les investissements dans ce secteur au Vietnam ont atteint 4 milliards de dollars en 2017 et devraient s'élever à 8 milliards de dollars en 2020.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

Le développement des Fintech au Vietnam s'explique par l'hyper connectivité du pays, l'augmentation du nombre d'utilisateurs de smartphones et la montée du e-commerce. Le Vietnam est donc un marché à suivre de près au sein de l'ASEAN (population nombreuse férue des nouvelles technologies et épargnante). Pour la Fintech, le gouvernement a un rôle actif en créant un « cadre réglementaire de plus en plus favorable » notamment à travers la formation du Comité de pilotage des Fintech. Si le gouvernement atteint son objectif de 70% des plus de 15 ans ayant un compte bancaire d'ici 2020, le marché des Fintech sera encore stimulé. Le secteur bancaire et financier est un des premiers marchés porteurs au Vietnam pour les solutions logicielles du type cryptage de données, CRM, ERP, cloud computing et les solutions de sécurisation des opérations.

## **Télécommunications, Internet et broadcast**

En 2017, le marché vietnamien compte 52 fournisseurs de services d'Internet, 77 fournisseurs de services de télécoms. Le taux de couverture de la téléphonie mobile est de 95 % sur tout le territoire et le taux de pénétration à internet est de 55 %. Le marché de la télévision compte 13 millions d'abonnés dans l'ensemble du pays. Le Vietnam compte 1 agence nationale de la télévision (VTV) et 1 agence nationale de la radio (VOV), 86 chaînes de radio, 181 chaînes de télévision locales.

La couverture en 4G dans l'ensemble du territoire permet une commercialisation rapide des services à haut débit. La couverture en 5G sera établie en 2020. Le changement d'opérateur avec le même numéro de téléphone est autorisé depuis janvier 2018. D'où les besoins en amélioration des réseaux techniques en logiciels dédiés et des solutions de gestion des déplacements des abonnés. L'engagement du Vietnam dans l'industrie 4.0 et l'IoT crée des opportunités d'affaires Broadcast. Les offres OTT et la télévision mobile continuent de se développer sur le marché local.

Plusieurs opportunités existent pour les développeurs de solutions de télévision mobile avec ou sans connexion Internet (équipements et logiciels). Ouverture du capital de VTV Cab aux acteurs privés en 2018. L'État vietnamien détient 51 % du capital social.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## FILIÈRE ART DE VIVRE ET SANTÉ

### **L'habillement**

Le Vietnam est un grand sous-traitant des produits textiles-habillement au monde, les marques produisant sur place commencent également à se lancer dans la distribution.

Le secteur de la distribution de prêt-à-porter a beaucoup évolué depuis ces 5 dernières années. Les consommateurs ont tendance à faire du shopping en ligne. Les avantages apportés par l'EVFTA contribueront activement à la croissance du secteur. Trois influenceurs vietnamiens font partie de la liste des 500 personnes les plus influentes du monde de la mode. Les consommateurs potentiels de prêt-à-porter s'intéressent de plus en plus aux marques occidentales. La "fast-fashion" (renouvellement très rapide des vêtements proposés à la vente) a du potentiel sur le marché local car répond à un besoin du grand public.

La distribution dans le secteur de la mode et l'e-commerce se développent rapidement depuis ces dernières années. L'image de la France en tant que pays de la mode et du luxe influence fortement le choix du consommateur vietnamien, le « made-in-France » ou « design-in-France » est très apprécié.

### **Les dispositifs médicaux**

Deux millions de personnes ont 80 ans et plus au Vietnam. Le défi de la prise en charge des personnes âgées concerne les infrastructures, la formation du personnel, l'offre de produits et de services etc... Il existe une grosse nécessité de désengorger les hôpitaux nationaux en développant l'infrastructure des provinces et zones isolées toujours dans un souci d'économie de coûts.

Le Vietnam souhaite moderniser son système de soins sanitaires. Ainsi, plusieurs projets de construction des hôpitaux sont en cours et à venir. Cela offre de nouvelles opportunités pour les services destinés aux personnes âgées. Beaucoup de médecins vietnamiens ont été formés en France (3 000 sur 10 000 médecins) ce qui favorise l'intégration des médecins Français qui sont une bonne référence pour introduire les technologies et les équipements français au Vietnam envers leurs confrères.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## **Médicaments et Biotechs**

Le Vietnam connaît une augmentation de maladies graves (l'hypertension, le diabète, le cancer, les maladies pulmonaires ou la sinusite), de plus en plus répandues et complexes à traiter. Le nombre de décès liés aux maladies cardiovasculaires croît d'année en année. Le marché pharmaceutique vietnamien était estimé à environ 5 milliards de dollars en 2017. Les génériques représentent environ 78 % du marché en valeur. Les médicaments en vente libre représentent 27 % du marché (1 milliard de dollars). 3 milliards de dollars (67 %) sont distribués via les hôpitaux. Les princeps représentent 22 % du marché en valeur et 4 % en volume, un des taux les plus bas de la région Asie-Pacifique. Les médicaments importés répondent à plus de 50% des besoins du marché. La France est le premier fournisseur, avec un montant de 339 millions de dollars, qui représente 12,3% des produits importés.

## **Infrastructures de santé**

1 077 hôpitaux publics, dont 46 directement gérés par le Ministère de la Santé et près de 200 hôpitaux et cliniques privées avec 30 000 cabinets médicaux de ville. Nous comptons 26,8 lits et 8,4 médecins, 1 pharmacien pour 10 000 habitants.

## **FRENCH HEALTHCARE VIETNAM (CLUB SANTÉ VIETNAM)**

Lancé en janvier 2018, durant la visite officielle de Jean-Baptiste Lemoyne, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Europe et des Affaires Etrangères, French Healthcare Vietnam (FHV) est le 11ème club santé au monde et le 1er en Asie du Sud-Est. Le club rassemble aujourd'hui une quarantaine d'entités représentant l'ensemble des acteurs de la santé, des industriels, mais également des médecins et pharmaciens, universitaires, représentants des fédérations et des administrations françaises. Copiloté par un trio Sanofi, Uργο et Business France, tous les secteurs y sont représentés : le diagnostic in vitro, les équipements et dispositifs médicaux, les technologies numériques (e-santé), l'industrie pharmaceutique, l'ingénierie et la construction hospitalière, les établissements de soins, les sociétés de services telles que l'assurance et le conseil, la « silver » économie.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

FHV œuvre pour le renforcement de la coopération franco-vietnamienne en développant les partenariats médicaux, scientifiques, financiers et commerciaux à valeur ajoutée avec les parties prenantes locales et en favorisant l'accès à des produits et services français compétitifs et innovants répondant aux exigences et aux besoins du marché vietnamien.

Le partage de l'expertise et des bonnes pratiques à la française, l'optimisation de la gestion des pathologies, l'infrastructure médicale et la santé innovante sont les 4 axes prioritaires de développement définis par ses membres. Dès son lancement, FHV se fait remarquer en organisant, en partenariat avec les acteurs vietnamiens, une série de conférences, ateliers de travail et réunions d'information notamment un workshop sur le bon usage du médicament, un colloque sur l'hôpital de demain, la journée franco-vietnamienne de l'innovation en santé et les premières conférences médicales franco-vietnamiennes sur les maladies chroniques.

Pour connaître le programme et les actions prévues en 2020 ou pour devenir membre du FHV (adhésion gratuite), contactez [thom.tran@businessfrance.fr](mailto:thom.tran@businessfrance.fr).

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## LA FRENCH TECH VIETNAM

Lancée en juillet 2014 à l'occasion du déplacement officiel au Vietnam de Fleur Pellerin, alors Secrétaire d'Etat au Numérique, la French Tech Vietnam (FTV) rassemble la communauté des entreprises tech et des startups implantées au Vietnam.

Au 1er décembre 2018, la French Tech Vietnam compte 3 250 membres sur son groupe Facebook. En relais du mouvement métropolitain « La French Tech », la communauté souhaite se positionner comme point de ralliement et de coordination de l'entrepreneuriat et de l'innovation depuis le Vietnam.

Fort de plus de 85 sociétés de la Tech française et de Startups, l'écosystème a pour vocation de stimuler l'énergie d'innovation des Français expatriés au Vietnam et de soutenir leurs initiatives et projets. En novembre 2018, la French Tech Vietnam a signé un MOU avec OPEN INNOVATION INITIATIVE VIETNAM (OIIV), une initiative du Ministère vietnamien des Sciences et des Technologies afin de promouvoir et soutenir l'open innovation au Vietnam.

Une séquence FTV s'est tenue le 4 novembre 2018 lors de la venue de M. Edouard Philippe, Premier Ministre de la République française et FTV a été relabellisée en avril 2019 La FTV a su transformer une vision (Fédérer, Accélérer, Rayonner) en actions.

Vous pouvez retrouver toute l'information de la French Tech Vietnam sur les réseaux sociaux : <https://vietnam.lafrenchtech.com/>, Facebook, et Twitter.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## L'ÉLEVAGE



***Yann Morel** est CEO de Cooperl ASIE depuis 2011. Il travaille et vit en ASIE. depuis 2001*

### Présentation du secteur

Le marché vietnamien de l'élevage, bien que peu structuré, est considéré comme prêt pour une organisation en Filière. Les entreprises à investissements étrangers ont gagné ces 10 dernières années beaucoup de parts de marché. Les Américains, les Français, les Thaïlandais et les Sud-Coréens participent avec succès à cette mutation.

Ces dernières années, ce secteur s'est développé, avec une croissance annuelle moyenne de 13 à 15 %. Selon le rapport du Ministre de l'Agriculture et du Développement Rural, les rendements de l'alimentation animale et de la filière avicole en 2010 étaient de 10 millions de tonnes pour excéder les 20 millions de tonnes en 2016. Le marché vietnamien de l'alimentation du bétail se trouve sur un terrain offrant un grand potentiel de croissance.

L'ouverture progressive du Vietnam, par son adhésion à de nombreuses organisations internationales et le récent accord de libre-échange signé avec l'Europe, va entraîner de nombreuses opportunités à saisir dans les filières de l'élevage. Ces opportunités seront dans les domaines suivants, encore confrontés à des défis majeurs :

- 1. L'industrialisation** : le désintéressement pour les métiers de l'élevage oblige les industriels et éleveurs à revoir leur organisation vers plus d'automatisation.
- 2. Le maintien des prix** : les prix sont volatils, pour le porc principalement, en raison d'une offre déséquilibrée, du prix des céréales et de maladies récurrentes (la Fièvre Porcine africaine ayant décimé plus de 50% des porcs à fin novembre 2019).

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

**3. La qualité de la viande** : les scandales alimentaires récents et les méthodes d'abattage, vont obliger les industriels à plus de transparence.

**4. La productivité** : les abattoirs industriels maîtrisant les zones de refroidissements avec une hygiène de qualité et une bonne traçabilité sont rares.

**5. La valorisation des lisiers** : un virage doit être pris vers un traitement associant les besoins des sols aux apports organiques venant de ces élevages. Les zones des grands deltas sont maintenant fermées aux nouveaux élevages.

**6. La chaîne du froid** est demeurée un maillon faible. Une partie de cette logistique domestique est gérée directement par les entreprises en aval de l'industrie.

**7. La génétique** : les outils d'amélioration génétique et les techniques de contrôles sont en retard, cela doit ouvrir la voie à nos races et technologies.

**8. Le management** : l'élevage est dans une phase de restructuration, de son management intermédiaire à ses équipements. Les petites fermes quittent le marché en raison des pertes réalisées au cours d'épidémies ou par manque de compétitivité. Les gros élevages vont devoir revoir leur biosécurité et la qualité de leur organisation.

**9. Le sanitaire** : Les prix plutôt hauts de ces dernières années ont masqué les problèmes sanitaires de ce secteur. Certaines maladies sont devenues endémiques, l'usage des antibiotiques est quotidien. Les élevages ne répondent pas à la biosécurité minimum nécessaire pour faire face aux besoins et aux enjeux.

## Conseils pratiques

Ces changements en perspective vont créer de bonnes opportunités pour l'offre française. Cependant, pour pénétrer ce marché, il faut accepter les avancées par étape, notre manque de pragmatisme est souvent perçu comme une forme d'arrogance. Acceptons d'avancer à leur rythme et à vietnamiser nos propositions. Nos concurrents arrivent en force et organisés.

## Compétences recherchées

Les Vietnamiens accordent de plus en plus une attention et un soin particuliers à la santé de leurs animaux de compagnie. Le Vietnam est considéré comme un marché à fort potentiel pour ce secteur.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## ENERGIE RENOUVELABLE



**Morgan Duarte** travaille depuis 10 ans chez Schneider Electric. En 2018, Morgan Duarte devient IT Business Vice President.

### Présentation du secteur

Réduire nos émissions de CO2 afin de limiter le changement climatique est une problématique mondiale mais un défi particulier pour le Vietnam. La transition énergétique au Vietnam s'établit autour de deux axes :

- **La production** : depuis deux ans, nous voyons une nette accélération des énergies renouvelables, grâce notamment aux nouvelles directives du Master Plan d'Electricité au Vietnam (EVN) et également via le Feed In Tariff (FIT) salaire, fixé actuellement à 9,35 USD et qui devrait évoluer sous peu.
- **L'efficacité énergétique** : le taux d'urbanisme au Vietnam augmente de jour en jour et les infrastructures (route, réseau électrique, réseau d'eau), notamment en ville, deviennent insuffisantes. En 2050, 75 % de la population sera citadine, la transition énergétique devra d'abord s'établir dans ces agglomérations. 53 % de la consommation d'électricité provient des bâtiments et 42 % des industries.

Le Vietnam commence à éduquer la population autour de ces défis : FPT Université est en train de former des personnes sur les technologies d'IoT par exemple, Vinfast lance des voitures électriques et travaille avec différents acteurs pour équiper les villes de stations de recharges, ...

### Conseils pratiques

Bien que les obstacles soient nombreux, deux défis spécifiques sont à prendre en compte pour le Vietnam : La connaissance et la coordination des acteurs, entre le gouvernement, les municipalités, les entreprises et les citoyens notamment. Avoir des citoyens conscients de ces problématiques n'est pas suffisant. Les entreprises doivent elles-mêmes jouer un rôle actif dans cette transition, en mettant en place

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

des mesures adéquates d'efficacité énergétique, mais également de production (solaire ?) qui devra interagir avec le réseau électrique par exemple. Le financement, par des fonds publics ou privés, est également un obstacle conséquent à cette transition énergétique et au développement des Smart Cities.

## Compétences recherchées

De nombreuses licences ont été accordées pour des projets solaires ou éoliens. En revanche, les formalités sont complexes, longues et l'accès au terrain peut être problématique. De plus, il reste une part d'incertain sur les directives nouvelles tant attendues, afin de poser un second cadre légal pour apporter de la visibilité et permettre les investissements.

On peut percevoir l'émergence rapide de nombreux projets et initiatives autour des Smart Building, Factory 4.0, Smart Water, Smart Grid, qui ont pour finalité la Smart City. Les acteurs politiques ont également organisé de nombreux séminaires sur les Smart Cities.

## TECH & SERVICES



**Sébastien Auligny** est Vice-Président SouthEast Asia chez Gameloft depuis 2007.

## Présentation du secteur

Le Vietnam offre de réelles opportunités pour les applications mobiles. Les chiffres liés aux téléchargements sont bons grâce à un marché intérieur de 95,5 millions d'habitants, 89 % de citoyens possèdent un smartphone en 2017, selon l'Insight Handbook 2018 de Kantar Worldpanel, soit une augmentation de 4 points par rapport à 2015. La population est jeune et ultra connectée et les habitudes de consommation évoluent rapidement. La difficulté réside dans le fait que la monétisation traditionnelle (premium App ou IAP) est faible et peut s'expliquer par

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

un faible taux de pénétration des méthodes de paiement online ou l'historique de « gratuité » des logiciels lié à un piratage important. La publicité apparaît ainsi comme un élément pertinent pour monétiser son audience et nous avons d'ailleurs ouvert l'année dernière notre agence de publicité interne à Hô Chi Minh-Ville. Cette agence compte aujourd'hui une centaine de personnes produisant des publicités mobiles, qui sont notamment en contact avec des annonceurs internationaux comme Mercedes par exemple avec qui nous avons pu travailler.

## **Conseils pratiques**

Prendre attache auprès des acteurs locaux : Institutionnels, Business France, La French Tech Vietnam, CCIFV, entreprises petites ou grandes, start-up, etc. Le réseau local est dense, extrêmement accessible et formidable d'enseignement donc surtout ne pas s'en priver afin de « prendre la température », valider des hypothèses de travail, voire même, pour trouver des partenaires ; Avoir des collaborateurs locaux de confiance : Il est impossible, même après 15 ans sur place, de prétendre résoudre seul les problèmes rencontrés au quotidien qu'ils soient liés à des procédures administratives, au fonctionnement des opérations ou au management de personnes ; Être prêt à investir du temps dans le développement et la formation des ressources ; Comprendre comment se font les choses et adapter ses méthodes de travail à la culture locale : Ne pas faire de concession sur sa vision et ses choix mais ne pas les imposer et faire en sorte que les personnes y adhèrent. Si c'est un basique de management, c'est un point essentiel pour réussir au Vietnam.

Pour la partie développement/production il est important de bien identifier les compétences recherchées, de vérifier qu'elles sont présentes sur place et bien sûr, compétitives. Dans notre secteur d'activité il est par exemple difficile de trouver des profils avec des compétences spécifiques ce qui impose de mettre en place des formations initiales et continues importantes ou de recruter des experts étrangers. « L'effort » formation est donc important, surtout dans le secteur des technologies mobiles dans lequel nous évoluons et qui nous impose de mettre à jour nos compétences quotidiennement. « L'effort » formation est donc important, surtout dans le secteur des technologies mobiles dans lequel nous évoluons et qui nous impose de mettre à jour nos compétences quotidiennement.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## COSMÉTIQUE



***Valéry Gaucherand** a intégré L'Oréal en 1999 et est CEO chez L'Oréal Vietnam depuis 2017.*

### Présentation

Le marché des cosmétiques au Vietnam est très dynamique, atteignant une croissance à deux chiffres dans certaines catégories. Les dépenses de beauté par habitant sont encore modestes en comparaison avec celles des pays voisins tels que la Thaïlande ou la Chine. Le Vietnam a une longue tradition de rituels de beauté, et la beauté est une étoile montante dans les sujets abordés en ligne, avec de forts besoins d'éducation à plus de gestes et routines de beauté et une curiosité très significative sur les dernières tendances de la beauté. Le rapide développement de la jeune classe moyenne vietnamienne donne un fort potentiel pour les marques offrant des produits innovants et de haute qualité, et pour les marques qui savent comment s'engager « digitalement » auprès de toutes les femmes et de tous les hommes. C'est pourquoi notre marché vietnamien a un excellent potentiel de croissance future.

Le marché vietnamien est très dynamique : il ne demande qu'à être rassuré sur l'authenticité et la sécurité des produits. Les Vietnamiennes discutent beaucoup de beauté, en ligne et hors ligne. Elles sont elles-mêmes souvent des mini-influenceuses dans leur réseau, Facebook - très fort au Vietnam - est un lieu de discussion et de commerce de produits de beauté très important. Il y a beaucoup de curiosité et de besoin d'éducation aux routines de beauté, et c'est la capacité de l'écosystème - en particulier en ligne - entre marques, distributeurs, influenceurs, professionnels de beauté et de santé esthétique à structurer une offre, un contenu ainsi que du conseil de qualité qui va déterminer la vitesse de développement de la consommation beauté dans les années à venir.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## **Conseils pratiques**

La distribution de produits contrefaits, de mauvaise qualité et piratés est un sujet récurrent au Vietnam [...] la contrebande de produits de beauté doit encore faire l'objet d'une action continue de toutes les autorités. C'est un chantier de longue haleine.

## **Compétences recherchées**

Le e-commerce pour les produits cosmétiques un marché à très fort potentiel, pour plusieurs raisons. La pression accrue sur les loyers dans les zones urbaines rend l'écosystème de la vente en ligne rentable à long terme. Du point de vue de l'expérience du consommateur, avec une population jeune, numérique, connectée et exigeante, l'essor du e-commerce comme destination beauté compétitive et pratique est très évident. Intégrée aux réseaux sociaux, aux médias et aux plateformes vidéo dans un écosystème commun, l'achat en ligne gagne du terrain, d'autant plus que les points de vente hors ligne ne se développent pas ou ne s'étendent pas encore à la vitesse que les consommateurs exigent. Celui qui apporte les meilleures marques, les plus innovantes et les plus recherchées, des expériences et des services d'achat de produits de beauté différenciés, et qui rassure sur la qualité et l'authenticité tout en assurant une livraison impeccable, gagnera le cœur et le portefeuille des amateurs de beauté vietnamiens. Le jeu est ouvert au Vietnam, c'est sûr ! Comme nous l'avons vu dans certains pays voisins, le "New Retail" est en train de profondément secouer et remanier la consommation en ligne et hors ligne, des temps très excitants nous attendent.

# V. LIENS ET CONTACTS AU VIETNAM

## 1. AUTORITÉS FRANÇAISES DANS LE PAYS

- Ambassade de France au Vietnam : [site](#), [Twitter](#). L'Ambassade et le Consulat de Ho Chi Minh Ville ont également produit des *Guides d'Accueil au Vietnam*, accessibles [ici](#) et [ici](#).
- Service Economique de l'Ambassade de France au Vietnam : [site](#).
- Business France au Vietnam : [site](#).
- Agence Française de Développement au Vietnam : [site](#).

## 2. ASSOCIATIONS DANS LE PAYS

- Chambre de Commerce et de l'Industrie France-Vietnam : [site](#), LinkedIn.
- Institut Français du Vietnam : [site](#).
- Association des Francophones au Vietnam : [site](#).
- Association France Volontaires : [site](#).
- Liste des associations françaises et francophones au Vietnam : [ici](#).

### Pour en savoir plus :

- Le dossier expatriation Vietnam sur France Diplomatie : [ici](#).
- « Le Guide des Affaires Vietnam 2021 » réalisé par Business France Vietnam
- « Entreprendre au Vietnam » publié par la Chambre de Commerce et d'Industrie au Vietnam

## RESTEZ CONNECTÉS AVEC LES CCE DU VIETNAM : SITE INTERNET CCE VIETNAM



**Jean-Charles Belliol**

*Président du Comité CCE Vietnam*



**Nicolas Audier**

*Rédacteur du chapitre Vietnam*

Avec le soutien de Vincent Huynh, Président de Business France Vietnam et de la Chambre de Commerce et d'Industrie France-Vietnam.

# ZOOM SUR SINGAPOUR





# ZOOM SUR SINGAPOUR

## SOMMAIRE

### INTRODUCTION. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

#### **I. VIVRE À SINGAPOUR.....PAGE 182**

- 1.1 Les conditions de vie dans le pays1.
- 1.2 Les conditions légales de séjour et de travail1.
- 1.3 Idées reçues.
- 1.4 Paroles de Français

#### **II. RECHERCHER UN EMPLOI.....PAGE 196**

- 2.1 Prérequis nécessaires à l'obtention d'un emploi/stage
- 2.2 Quels acteurs contacter ?
- 2.3 Rémunération et fiscalité
- 2.4 Conseils pratiques
- 2.5 Paroles de Français

#### **III. CRÉER SON ENTREPRISE.....PAGE 199**

- 3.1 Présence des EFE et TPE/PME/ETI
- 3.2 Motivations des entrepreneurs
- 3.3 Conditions pour la création d'entreprises
- 3.4 Secteurs porteurs
- 3.5 Financement
- 3.6 Recrutement
- 3.7 Challenges
- 3.8 Idées reçues
- 3.9 Paroles d'entrepreneurs

#### **IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR.....PAGE 205**

- 4.1 Secteurs porteurs
- 4.2 Secteurs saturés/fermés aux étrangers
- 4.3 Compétences fortement recherchées

#### **V. LIENS ET CONTACTS À SINGAPOUR.....PAGE 207**

# INTRODUCTION À SINGAPOUR

1 SGD = 0,6256 EUR (ou 1 EUR = 1.6 SGD) au 16 août 2021<sup>1</sup>

NB. Singapour pratique l'«immigration choisie » et la tendance depuis plusieurs années est à une sélectivité accrue des délivrances des permis de séjour sur le territoire. Cette situation est encore aggravée par la crise du COVID.

Les pages de ce rapport pour cette édition sont donc écrites dans un contexte

1/ de procédures alourdies : le MOM-Ministry of Manpower est désormais non seulement responsable de la délivrance et de la gestion des visas de travail mais il gère également les autorisations d'entrée/retour sur le territoire singapourien en fonction de la politique sanitaire. (Les informations concernant les mesures de politique sanitaire sont disponibles sur le site du MOH-Ministry of Health et sur celui l'ICA-Immigration and Checkpoints Authority).

2/ d'interrogations de nombreuses sociétés d'origine étrangère déjà implantées à Singapour sur un éventuel report de leurs activités sur d'autres villes/pays (Dubai par exemple) ; voire, dans certains secteurs, sur leur pérennité économique, compte-tenu du fait que la majorité des entreprises travaille sur plusieurs pays, à partir d'un siège localisé à Singapour et que les voyages hors du territoire sont quasi-interrompus.

Dans ces conditions difficiles, le nombre des nouveaux recrutements de main d'œuvre étrangère est fortement réduit ainsi que le nombre des nouvelles implantations de sociétés françaises à Singapour et la création de nouvelles EFE.

---

1. Source : <https://www.x-rates.com>



# INTRODUCTION À SINGAPOUR

## PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ÉCONOMIE DE SINGAPOUR

Singapour fait partie des 15 premières économies au monde en termes de PIB/habitant (nominal \$), devançant, en APAC, Hong Kong et l'Australie.

C'est à partir de 2009 que s'est effectué le découplage des courbes de PIB/habitant de Singapour et de la France<sup>1</sup>. Cependant, si l'on considère le PIB/habitant en termes de PPP (Purchasing Power Parity), un indicateur du niveau de vie, ce découplage remonte aux années avant 1990<sup>2</sup> et n'a fait que s'amplifier au fil des décennies : les dernières données (2020) font état de 98 525,954 (international \$) pour Singapour et de 46 226,951 (international \$) pour la France. Si cet écart est fortement lié à une structure et des poids relatifs sectoriels différents des deux économies, il n'en exprime pas moins l'importance que revêt l'analyse préalable des coûts de la vie, indispensable dans le cadre d'une expatriation à Singapour, a fortiori de type individuelle, que cette dernière soit motivée par la recherche ou l'acceptation d'un emploi ou fasse l'objet d'une démarche entrepreneuriale. En l'occurrence la comparaison la plus pertinente, même si imparfaite, doit se faire, en France, avec les coûts de la vie à Paris intra-muros.

Singapour est l'une des économies les plus ouvertes au commerce et aux capitaux étrangers : ses échanges extérieurs représentent près de trois fois le poids de son économie tandis que les investissements directs étrangers atteignaient 92 Mds de USD en 2019, faisant de la Cité-État la 3<sup>e</sup> destination au monde des FDI, après les USA et la Chine (France : 13<sup>e</sup> place, 34 Mds de USD)<sup>3</sup>.

---

1. Source: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?contextual=default&locations=SG-FR>

2. Source: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.KD?locations=SG-FR>

3. Source: [https://unctad.org/system/files/official-document/wir2020\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/wir2020_en.pdf)



# INTRODUCTION À SINGAPOUR

Cette ouverture est également valable en matière d'immigration : environ un tiers de la population vivant sur le territoire singapourien est étrangère. Cette proportion élevée s'explique par le fait que, confrontée à des besoins de main d'œuvre générés par la croissance économique et à une démographie vieillissante, la cité-Etat a massivement importé des travailleurs étrangers : leur immense majorité (80%) occupe des emplois à faible qualification dans les secteurs des services et de la construction et est réservée à des ressortissants de la région avec lesquels Singapour a passé des accords bilatéraux ; elle ne concerne donc pas les Français ; une minorité importante (anciennement dénommés « Foreign Talents »), provenant de tous les pays, dont la France, est recrutée sur des postes à forte rémunération, souvent de direction ou d'expertise, notamment dans les secteurs de la banque, de la finance et des services aux entreprises

Le taux de chômage est passé de 2,3% en 2019 à 3% en 2020, resp. 3,3% et 4.2% pour les citoyens singapouriens<sup>1</sup>. Nous avons observé depuis plusieurs années que le marché de l'emploi singapourien est devenu fortement concurrentiel et que les autorités mettent en place des réglementations visant à faire décroître progressivement les recrutements de travailleurs étrangers qualifiés ou non qualifiés.

Trois tendances lourdes contribuent, à notre avis, à cette situation de concurrence accrue pour les « Foreign Talents » :

- le nombre et les qualifications de la main d'œuvre étrangère sont fonction directe des besoins de l'économie à un moment donné, et, si le gouvernement continue de reconnaître ouvertement la nécessité pour Singapour d'avoir recours à la main-d'œuvre étrangère, en dépit de la montée d'un sentiment local anti-étrangers, il monitore les entrées de plus en plus finement, en fonction des durées des plans de réalisation des politiques économiques sectorielles et des « pénuries » spécifiques d'expertises et qualifications y afférent ;

---

1. Source: <https://stats.mom.gov.sg/Pages/Unemployment-Summary-Table.aspx>



# INTRODUCTION À SINGAPOUR

- par ailleurs, les « pénuries » de certaines catégories de travailleurs qualifiés, justifiant l'importation de main d'œuvre étrangère, sont de plus en plus comblées par l'arrivée de nouvelles générations, singapouriennes ou d'autres pays asiatiques, parlant les langues de la région, qui ont bénéficié d'un niveau d'études ou de qualification élevé, à Singapour ou ailleurs, ce qui a eu pour conséquence de tirer le recours à l'importation d'expertises étrangères, en matière de qualifications, vers le haut et/ou vers la multiplicité des expertises.
- Enfin l'accession de Singapour au statut de centre financier international, ainsi que les efforts consentis pendant des décennies à améliorer la visibilité économique et la qualité de vie de la cité-Etat, en font désormais une place reconnue et attractive au niveau mondial. On a vu donc l'éventail des nationalités de la main d'œuvre étrangère qualifiée s'élargir au fil des années. La concurrence des diplômes, expériences et qualifications est aujourd'hui devenue globale, en particulier dans le cadre des recrutements dans les multinationales.

Il convient donc, pour tout candidat français, *a fortiori* en expatriation individuelle (quand les restrictions d'entrée dans le pays permettront de nouveau ce type d'expatriation...), même diplômé/expérimenté et disposant d'un anglais professionnel de bon niveau, de bien envisager ses chances de succès dans la recherche d'un emploi à Singapour, avant de se lancer dans la démarche



# INTRODUCTION À SINGAPOUR

## LA PRÉSENCE FRANÇAISE A SINGAPOUR

La communauté française présente à Singapour est estimée en réalité à environ 20 000 (inscrits au Consulat et non-inscrits), est la première en Asie du Sud-Est et a presque triplé depuis 2005.

Sur une population d'environ 5.7 M de personnes en 2020 à Singapour,

- 62% sont des citoyens singapouriens,
- 9% sont des étrangers détenteurs d'un statut de PR (Permanent Resident), soumis à l'obtention, tous les 5 ans d'un « re-entry permit » (donc d'une revue de leur statut) et dont le statut leur confère des avantages proches de ceux du statut de citoyen singapourien. L'obtention de ce statut est de plus en plus difficile : en effet les PR sont au nombre de 500 000 environ et il n'est pas prévu que ce nombre s'accroisse, voire qu'il diminue.
- 29% sont des étrangers soit détenteurs d'un WP (Work Pass) ou, pour les familles les accompagnant, de DP (Dependent Pass), ou d'autres visas (étudiants, etc...).

La grande majorité des étrangers, y compris les Français, se situe dans la dernière catégorie. Le statut (citoyen, PR, type de visa) est un critère extrêmement important à Singapour, car il détermine notamment :

- Le niveau de dépendance de la personne à pouvoir rester à Singapour : le WP donne le droit à l'emploi et à la résidence. Il est sponsorisé par l'employeur, qui doit le révoquer en cas de licenciement, démission, etc... ce qui peut entraîner, en cas d'échec dans la recherche d'un autre emploi localement, à un départ de Singapour, tant pour le détenteur que pour sa famille (DP). L'obtention d'un WP est liée à un niveau de rémunération minimum ainsi qu'à un niveau de qualifications le justifiant. Par ailleurs les employeurs sont soumis à des quotas de main d'œuvre étrangère. Les détenteurs de PR ne sont pas soumis à ces contraintes.



# INTRODUCTION À SINGAPOUR

- Le niveau d'accès aux services publics : hôpital, école, etc... et le coût des prestations. Les PR paient par exemple moins cher une consultation de spécialiste dans un hôpital public que les détenteurs de WP, mais plus cher que les citoyens singapouriens.

Il en résulte que, si la communauté française est fortement implantée et reconnue à Singapour, avec des entreprises et des institutions présentes depuis longtemps, la durée de résidence n'en est pas moins, pour la grande majorité des Français, réduite à quelques années et le turnover est très important.



# I. VIVRE À SINGAPOUR

## 1. LES CONDITIONS DE VIE DANS LE PAYS

### VISION GLOBALE

L'évolution observée depuis une vingtaine d'année est la restriction progressive de l'accessibilité des étrangers aux services publics (subventionnés) singapouriens sur les trois postes essentiels de coût de la vie (école, santé, logement), ce qui conduit les étrangers à avoir recours presque exclusivement à des services privés, dont les prix sont libres et qui peuvent se révéler très élevés. Autrement dit, à Singapour, « il faut tout payer ». En outre, on observe que dans les offres pour des produits et services de la vie courante, y compris les loisirs, il n'existe presque pas de proposition de dégressivité dans les tarifs, que ce soit en fonction des revenus, du nombre d'enfants dans la famille, ou du nombre de kilomètres parcourus en transports en commun, etc. comme cela peut être le cas en France.

En conséquence, à parité de salaire on vit moins bien à Singapour qu'à Paris, même quand on a des rémunérations qui sont considérées élevées en France. On se trouve le plus souvent dans un environnement international d'expatriés, qui est riche, et qui peut occasionner, le cas échéant, un sentiment de déclassement, qu'on n'éprouverait pas en France.

Pour tenir compte de ce sentiment, qui est bien évidemment subjectif, nous recommandons à tout candidat à l'expatriation à Singapour de faire une analyse de coûts centrée sur une estimation de budget prévisionnel avant départ, avec à l'esprit, qu'au-dessous des minima proposés, il conviendra de bien réfléchir avant d'entreprendre l'expatriation, en particulier d'accepter un contrat de travail qui peut sembler à première vue attractif.

# I. VIVRE À SINGAPOUR

## COÛT DE LA VIE

Singapour se distingue par un coût de la vie largement supérieur aux autres villes d'Asie du Sud-Est et se classe, selon the Economist Intelligence Unit, parmi les 5 villes les plus chères du monde (elle occupe la première place dans le classement [EIU Worldwide Cost of Living Survey 2019](#), ex-aequo avec Paris et Hong Kong).

Les prix de l'alimentaire sont globalement comparables à ceux de la France, à l'exception de la restauration d'une part (moins chère si simple et locale), de l'alcool et des cigarettes d'autre part (plus chers).

Le réseau de transports en commun est dense et peu coûteux, en contrepartie d'une politique publique visant à limiter le parc automobile : les importations de véhicules d'occasion (>3 ans) sont interdites et les licences de détention d'une automobile sont fixées à des niveaux représentant plusieurs fois le coût d'achat du véhicule. Il est possible de se passer d'avoir son propre véhicule à Singapour et de n'avoir recours qu'aux transports en commun et aux taxis, moins coûteux et plus nombreux qu'à Paris, sans oublier les plateformes de type Uber ou Grab.

Un point important : les activités pour les enfants, culturelles ou sportives sont souvent privées donc onéreuses.

En conséquence, les grands postes de dépenses « incompressibles » demeurent : la location d'un logement, les frais de santé (coût des soins et de l'assurance), les frais d'écologie dans les écoles internationales.

Pour évaluer son budget il est possible d'utiliser le [Cost of Living Calculator](#) officiel. Il existe aussi un [calculateur d'impôt](#) sur le site de l'IRAS.

# I. VIVRE À SINGAPOUR

Ci-dessous notre estimation des coûts minimum (« incompressibles ») des trois postes considérés :

	Loyer (mensuel)	Assurance santé (annuel)	École (en fonction de l'âge, par enfant, annuel)
Personne seule	pour une chambre en HDB chez l'habitant – prévoir au moins 800 SGD	Couverture CFE sans mutuelle de l'ordre de 500 SGD par mois, qui peut couvrir toute une famille mais ne couvre pas 100% des coûts. Compter approximativement au moins le double pour une couverture avec mutuelle/assurance complémentaire. Estimation du minimum de budget prévisionnel (non de coût) : compter 8 000 SGD par an pour une couverture complète, quel que soit le système, pour une famille de 2 personnes.	Ecole internationale: min de 10 000 SGD (primaire) à 22 000 SGD (fin Secondaire) – prévoir plutôt de 15 000 SGD à 45 000 SGD – L'école française (LFS) se situe dans la « fourchette basse »
Couple sans enfants	Min 1 500 SGD (HDB) – prévoir plutôt SGD 2,000+		
Familles	Min 3 000 SGD (HDB dans le quartier de l'école française). Prévoir autour de 3 500 SGD pour un condo, voire davantage selon le nombre des enfants (quartier de l'école française)		

## LOYER

Le niveau des loyers varie fortement selon le quartier et la catégorie du logement considérée. Il existe deux secteurs : privé et public. Secteur Privé : nous invitons le lecteur à consulter les [données statistiques gouvernementales](#), ou à consulter des sites d'agences immobilières en ligne, comme [PropertyGuru](#). À titre indicatif, le loyer d'un logement d'environ 100m<sup>2</sup> (1 300 sqft) du parc immobilier privé (condominiums) est d'environ 3 500 SGD dans le quartier du lycée français<sup>1</sup>. Secteur Public : Il existe aussi un parc immobilier public (HDB), moins cher.

1. <https://www.propertyguru.com.sg/property-for-rent/at-kensington-park-414> - exemple de prix de location à Kensington Park, un condo très prisé par les familles françaises, dans le quartier de l'IFS - 23 août 21



# I. VIVRE À SINGAPOUR

Les logements sont offerts à la location vides, partiellement ou entièrement meublés : nous ne voyons pas d'incidence évidente du niveau d'ameublement sur le prix de location. Les baux standard sont de 2 ans avec montant du loyer garanti pendant ces deux années par le bailleur et obligation d'une année de loyer par le locataire. Lors du renouvellement, le % éventuel d'augmentation du loyer est libre. Il est possible de négocier certaines clauses du bail « standard ».

# I. VIVRE À SINGAPOUR

## SANTÉ ET RETRAITE

L'offre est abondante et la qualité des soins dans les établissements tant publics que privés est réputée mondialement. Les listes d'établissements peuvent être trouvées sur le site officiel <https://www.healthhub.sg/>

- Soins de médecins généralistes : la très large majorité est dispensée par des General Practitioners (GP) en officines privées, de type libéral comme en France, couvrant tout le territoire : il est très facile de trouver un médecin généraliste dans chaque quartier de Singapour. Le reste est dispensé au sein d'un réseau d'une dizaine d'établissements publics, les « Polyclinics » - Consultation standard en secteur privé : compter autour de 30 SGD.
- Consultations de spécialistes/hospitalisation : en privé (par exemple dentistes) ou dans les groupes hospitaliers publics ou privés. La liste des hôpitaux figure sur <https://www.healthhub.sg/directory/hospitals>. Les grands hôpitaux publics avec de multiples spécialités comprennent Tan Tock Seng Hospital (TTSH), Singapore General Hospital (SGH), National University Hospital (NUH), ainsi que la maternité KK Women's and Children Hospital (KKH). Pour ce qui concerne les établissements privés, on note l'existence d'établissements appartenant à de grandes chaînes présentes dans plusieurs pays d'Asie, telles que, par exemple : Parkway Holdings Limited/Parkway Pantai <https://www.ihhhealthcare.com/>, (dont font partie des établissements réputés tels que Gleneagles Hospital, la maternité Mount Elizabeth Hospital, etc...), et Raffles Medical Group <https://www.rafflesmedicalgroup.com/> (Raffles Hospital, etc.). Dans tous les établissements, le montant des honoraires dépend en général du niveau de séniorité du praticien consulté, ainsi que du type de prestations hôtelières.

Le coût des soins de santé varie à Singapour, en fonction :

- Du type d'établissement (public ou privé)
- Pour les établissements publics, du type de statut du patient (Citoyen singapourien, Résident Permanent, Etranger). Pour les deux premières catégories seulement, le gouvernement singapourien offre des subventions.

# I. VIVRE À SINGAPOUR

Les prix peuvent varier du simple au triple pour la même intervention selon qu'elle est dispensée en hôpital public ou privé. Quelques indications sont données sur le site des hôpitaux publics <http://www.singhealth.com.sg/patient-care/patient-visitor-info/fees-charges> : attention à ces ordres de grandeur : il convient de se faire préciser s'il s'agit du tarif étranger ou non (variation prix (subventionné) pour un Singapourien et prix (non subventionné) pour un étranger pouvant aller du simple au triple). Par ailleurs ces prix ne concernent souvent que la prestation chirurgicale et ne comprennent pas tous les produits et prestations annexes (pansements, etc...), liés à l'hospitalisation, ainsi que la partie hôtelière. Les hôpitaux disposent d'une cellule « finance » qui pourra vous renseigner avant toute intervention.

Les citoyens singapouriens et les PR salariés adhèrent de façon obligatoire à un système de sécurité sociale, le CPF, qui comprend notamment une assurance santé (Medishield) qui couvre partiellement les frais d'hôpital et dont ils peuvent augmenter la couverture par des « Integrated Shields » avec des grands assureurs privés (AIA, AXA, etc...). Pour les Français détenteurs d'autres visas, qui ne bénéficient pas du CPF, il est fortement recommandé de prendre une assurance-santé, soit auprès de la CFE (<https://www.cfe.fr/>), soit auprès d'un assureur spécialisé dans l'expatriation, soit auprès d'une compagnie d'assurances privée étant présente localement (liste officielle sur <https://gia.org.sg/consumers/about/member-directory.html>).

Beaucoup d'employeurs proposent une telle assurance dans les « packages » (rémunération + autres avantages) de leurs employés : bien lire les contrats car parfois tous les risques ne sont pas couverts et/ou la couverture est avec franchise ou montant annuel maximal. Il peut être nécessaire alors de souscrire soi-même à une autre assurance.

Pour bénéficier du système de retraite « à la française » : [www.cfe.fr](http://www.cfe.fr)

# I. VIVRE À SINGAPOUR

## SCOLARISATION

### Établissements français

- L'IFS-International French School, anciennement LFS-Lycée Français de Singapour, est une école française sous label AEFÉ, qui dispense les programmes nationaux français, de la maternelle à la terminale, dans les filières classiques. Les écoles maternelle et primaire dispensent un enseignement bilingue français-anglais ; le collège et le lycée disposent de classes en Section Internationale anglais.
- L'école française continue de se situer dans la « fourchette basse » en termes de coûts. Pour les familles qui en sont éligibles, il est également possible de bénéficier d'une aide financière partielle ou totale concernant certains frais (scolarité, transports, cantine) : se renseigner sur le site de l'Ambassade de France à Singapour, ou auprès de l'IFS, pour l'obtention d'une bourse scolaire, le cas échéant. Dans tous les cas de figure, il convient de prévoir les augmentations annuelles des frais (de l'ordre de 3-5% ou davantage, selon les établissements).
- La Petite Ecole, sous label AEFÉ, dispense des classes de maternelle, toutes bilingues français-anglais. L'Alliance Française propose des classes spécifiques de Français pour les écoliers et étudiants français poursuivant leurs études dans une autre langue que le Français dans d'autres établissements que l'IFS. Les tarifs sont donnés sur les sites de chaque établissement.
- Il existe d'autres structures montées par des Français et/ou à l'usage des élèves francophones, principalement au niveau des classes de maternelle. Elles sont strictement privées, sans reconnaissance française (AEFE) ou singapourienne. Les parents doivent donc se renseigner au préalable sur le curriculum, les conditions d'hygiène et de sécurité, etc...

# I. VIVRE À SINGAPOUR

## Établissements internationaux

La plupart de ces écoles proposent un cursus de la petite enfance/maternelle (nursery/kindergarten) jusqu'à l'obtention du diplôme de sortie des études secondaires (International Baccalaureate, Abitur, Baccalauréat, etc.)

Les curricula des écoles internationales (Foreign System Schools (FSS)) sont dispensés principalement en anglais et/ou en langue du pays d'origine.

La liste des écoles internationales (pour la maternelle/kindergarten, le primaire et le secondaire) est donnée dans la liste générale des établissements privés (PEI), sur la page [https://www.tpgateway.gov.sg/resources/information-for-private-education-institutions-\(peis\)/pei-listing](https://www.tpgateway.gov.sg/resources/information-for-private-education-institutions-(peis)/pei-listing) (attention: cette liste comprend aussi les établissements privés d'enseignement supérieur. Elle comprend tous les établissements reconnus par le gouvernement singapourien, ce qui est une garantie contre les escrocs).

La plupart des curricula débouchent sur des examens de fin d'études secondaires qui sont nationaux du pays d'origine (cas, par exemple de l'IFS, qui prépare au Baccalauréat français, sections classiques, dont l'Option Internationale) ; ou qui suivent le modèle anglais (cas de l'école singapourienne, qui débouche sur les A-levels) ; ou qui préparent le IB (cas, par exemple, de United World College).

## Établissements locaux

L'école singapourienne «Mainstream » est considérée, au niveau de ses résultats, comme l'une des meilleures au monde, de façon récurrente. Cependant elle est réservée en priorité aux citoyens singapouriens, ensuite aux Résidents Permanents, enfin aux étrangers (système de liste d'attente). Pour ces derniers les conditions d'entrée imposent un examen. Dans la pratique, il est de plus en plus difficile d'être admis à l'école singapourienne et la difficulté s'accroît considérablement avec l'âge de l'enfant.

Les élèves étrangers qui désirent entrer à l'école singapourienne doivent passer un examen d'entrée. Cette disposition est réservée aux élèves des niveaux 2 à 5 du Primaire, ainsi que du niveau 1 à 3 du Secondaire (7 à 16+ ans).



# I. VIVRE À SINGAPOUR

Les conditions de passage de cet examen d'entrée (AEIS) sont données sur le site du MOE ([www.moe.gov.sg](http://www.moe.gov.sg)). L'examen se passe fin septembre/début octobre pour une rentrée en janvier. Les inscriptions sont ouvertes en juillet mais il est fortement conseillé de suivre les mises à jour du site du MOE dès avril. Il existe une possibilité de passer l'examen plus tôt (en février) pour une rentrée en avril/mai. L'examen porte essentiellement sur le niveau d'aptitude à suivre des études en anglais et sur le niveau en mathématiques et il est fortement conseillé de le préparer. Le système singapourien étant basé sur un enseignement en anglais et en langue maternelle (chinois, malay, tamil), une possibilité d'exemption existe pour les étudiants étrangers qui ne maîtriseraient aucune de ces trois dernières langues.

La disposition ci-dessus est réservée aux enfants dont les parents ou tuteurs sont citoyens singapouriens, PRs ou travaillant/résidant à Singapour. Une procédure spécifique existe pour les élèves dont au moins l'un des parents a le statut de Résident Permanent (PR). Les élèves étrangers qui n'ont pas de statut de « dependent pass » doivent faire la demande d'un « student pass » ; dans certains cas, les mères et les grands-mères peuvent alors faire une demande de « long term social visit pass » sous certaines conditions, pour accompagner leurs enfants, mais ce visa ne leur permet pas de travailler.

La réussite aux tests n'entraîne pas automatiquement l'admission dans l'école singapourienne de son choix.

## **Enseignement à distance**

CNED, en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme.



# I. VIVRE À SINGAPOUR

## 2. LES CONDITIONS LÉGALES DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

En raison de la « crise du COVID », Singapour a fermé ses frontières aux personnes arrivant sur le territoire sans visa de travail (plus aucun visa de visiteur/touriste n'est accordé), ce qui rend une démarche individuelle d'expatriation dans l'optique d'une recherche d'emploi sur place désormais impossible, et ceci, *sine die*.

Le nombre des visas de type « étudiant/VIE », « visiteur de longue durée », etc... qui ont été délivrés a très fortement chuté.

Le séjour à Singapour des nouveaux entrants reste cependant possible par l'obtention d'un visa de travail, « sponsorisé » par l'employeur, et l'obtention subséquente, sous certaines conditions, de visas de « dépendant » pour les membres de la famille. Il s'agit donc dans la pratique d'une immigration de salariés recrutés à l'étranger par des entreprises déjà implantées localement.

Dans tous les cas, toute entrée/retour à Singapour est soumise à l'autorisation d'une entrée sur le territoire, afin de répondre aux contraintes de la politique sanitaire de lutte contre l'épidémie.

Les demandes d'autorisation d'entrée sont accordées selon les pays de provenance. Pour l'instant la France figure dans la liste des pays pour lesquels Singapour peut accorder une telle autorisation, mais il n'en est pas de même pour certains pays de la région. A noter que les demandes d'autorisation d'entrée sont suspendues de temps à autre, parfois pendant des durées de plusieurs mois, (notamment du 11 mai au 10 août 2021) « bloquant » les prises de poste ou contraignant des personnes déjà en poste mais qui étaient en déplacement à continuer de travailler de l'étranger en étant séparées de leurs familles. Par ailleurs, l'arrivée à Singapour peut être soumise à des obligations de quarantaine à l'hôtel, selon les pays de provenance.



# I. VIVRE À SINGAPOUR

Le port du masque et le *contact tracing* sont obligatoires ; si la vaccination demeure fortement encouragée, il est *de facto*, quasi-impossible de s'y soustraire, ainsi qu'à l'ensemble des mesures de politique sanitaire pratiquées localement, sous réserve d'amendes, d'emprisonnement ou d'expulsion du pays. Ces mesures s'appliquent également aux enfants.

En conséquence il est crucial que les candidats à l'expatriation et les employeurs potentiels se renseignent fréquemment sur les conditions d'entrée à Singapour sur le site du MOM ([www.mom.sg](http://www.mom.sg)).

## CRITÈRES GÉNÉRAUX ET RISQUES LÉGAUX LIÉS À UNE ACTIVITÉ SANS TITRE DE SÉJOUR CORRESPONDANT

Il est nécessaire de se conformer à Employment of Foreign Manpower Act. Risque pour la première offense allant amende d'une de 5 000 à 30 000 SGD et/ou peine d'emprisonnement jusqu'à 12 mois, pour l'employé et l'employeur. Pour un étranger, le droit de séjour à Singapour est conditionné par permis de travail qui est lié à emploi. L'employeur est le sponsor du visa-cum-résidence et doit ensuite soumettre la demande de visa à l'immigration, ce qui suppose que le candidat réponde AUSSI à certains critères d'éligibilité de l'immigration. Sans permis de travail, pas de droit de séjour et vie pratique très compliquée : impossibilité de louer un logement, d'ouvrir un compte bancaire, d'inscrire ses enfants à l'école ou encore d'employer une domestique. Le visa de touriste pour les Français est limité à 3 mois, renouvelable mais cela veut dire obligation de sortir du territoire tous les 3 mois, ce qui peut être fait un nombre limité de fois. Une rupture de contrat de travail implique une perte du visa, à moins que l'employé ait pu trouver rapidement un autre emploi (transfert de visa).

# I. VIVRE À SINGAPOUR

## LES DIFFÉRENTS TYPES DE VISAS DISPONIBLES

Il existe deux grandes catégories de travailleurs étrangers à Singapour : les cadres supérieurs, de direction ou spécialistes/experts ou Foreign Talents (généralement sous Employment Pass (EP)) et les travailleurs non qualifiés (généralement sous Work Permit ou S Pass). Ces derniers proviennent en priorité de certains pays d'Asie avec lesquels Singapour a passé des accords bilatéraux et ne concernent donc pas les Français.

Pour ce qui concerne les travailleurs qualifiés (tous les pays dont la France) : les permis de travail (en général EP) sont conditionnés à l'obtention préalable d'un emploi, autrement dit c'est l'employeur qui « sponsorise » la demande de visa après recrutement. Ils sont classifiés d'après le niveau de rémunération et de qualification et ouvrent droit à différents privilèges, dont, notamment, à partir d'un certain niveau de rémunération, le regroupement des familles (obtention de « dependent pass », qui sont des visas pour le conjoint et les enfants). Il est important de noter que le concubinage et le PACS ne sont pas reconnus par le MOM pour l'obtention de DP.

Tous les visas disponibles sont décrits sur la page <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits>

Il existe un système de « quotas » (ratio employés singapouriens/étrangers) à respecter, pour certaines catégories, notamment de permis de travail. Par ailleurs une agence de préférence nationale est opérationnelle depuis août 2014 (certaines exemptions). Ces mesures visent à limiter le recours des étrangers pour les emplois à Singapour et à privilégier l'embauche de Singapouriens.

Il est fortement conseillé, surtout dans le cadre d'une expatriation individuelle, de tester son « éligibilité » à l'obtention d'un EP sur le site <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/employment-pass/eligibility>.

# I. VIVRE À SINGAPOUR

Pour les entrepreneurs et investisseurs :

- les critères d'éligibilité pour l'obtention d'un Entrepass sont devenus très restrictifs et privilégient l'innovation et les secteurs haute technologie, la surface financière et préalable.
- Aujourd'hui Singapour encourage l'emploi et/ou la création de nouvelles entreprises dans le domaine de la Tech. L'EDB sponsorise un « Tech Pass », extrêmement souple, qui permet non seulement de créer une start up mais d'avoir d'autres activités (y compris salariées) dans ces domaines réclamant une haute qualification.

Pour les « dependent pass » :

Le DP est réservé aux membres de la famille qui accompagnent le détenteur de l'EP à Singapour et il est accordé sous certaines conditions, notamment de revenus. Il concerne donc le conjoint et les enfants. Les détenteurs de DP ne peuvent pas travailler, néanmoins il était possible de demander une « letter of consent » au MOM afin d'avoir la permission pour un DP de pouvoir prendre un emploi à Singapour. En 2021, cette facilité n'existe plus. Désormais, les détenteurs de DP doivent, s'ils veulent exercer une activité professionnelle, demander un visa de travail après avoir trouvé un emploi (et être en conséquence soumis à la concurrence internationale ainsi qu'aux contraintes de recrutement liées au système des quotas).

## CONSEILS PRATIQUE POUR L'OBTENTION DU VISA

Visiter le site du MOM et faire la liste de tous les documents nécessaires, diplômes, certificats de naissance, et les faire traduire. La liste des traducteurs accrédités se trouve sur le site de l'Ambassade de France à Singapour.

# I. VIVRE À SINGAPOUR

## 3. IDÉES REÇUES

Contrairement à la France, à Singapour,

- les conditions d'accessibilité aux services publics ainsi que le coût de ces services,
- certains droits tels que, par exemple l'obtention de visas permettant le regroupement des familles,

dépendent du statut (citoyen singapourien, PR, différents types de Work Passes et condition de rémunération minimale) de chaque résident sur le territoire.

Renseignez-vous, en particulier dans le cadre d'une expatriation individuelle.

Par ailleurs les sites web des agences gouvernementales se distinguent par leur cohérence, leur fiabilité et ils sont à jour : en matière d'immigration en particulier (MOM, ICA), les conditions indiquées sur ces sites sont donc claires et effectivement appliquées.

## 4. PAROLES DE FRANÇAIS

« Visez des postes avec un bon salaire pour obtenir facilement un Employment Pass. Si vous n'avez pas le profil pour ce genre de poste, la compétition sera très rude. La solution dans ce cas est de viser un Dependant Pass (nécessitant d'être marié), et malgré cela, ce sera difficile. Tous les Français que j'ai connus à Singapour ayant cherché dans l'environnement ont mis au minimum 1 an pour trouver un poste. »

« Il faut construire son propre réseau Et le faire vivre. »

« Pour les jeunes, le V.I.E. est la meilleure formule pour l'expatriation, il faut tenter l'expérience. »

# II. RECHERCHER UN EMPLOI À SINGAPOUR

## 1. PRÉREQUIS NÉCESSAIRES À L'OBTENTION D'UN EMPLOI/STAGE

### PRÉREQUIS POUR UN STAGE

Il est de plus en plus difficile de venir en stage dans une entreprise à Singapour, sous contrat de stagiaire signé avant le départ, à partir de la France, en raison de la préférence nationale. Il existe cependant un moyen de faire un stage d'études -à Singapour pour les jeunes diplômés, en faisant une demande de Work-Holiday Pass, qui permet de venir passer 6 mois à Singapour, pour travailler ou non. Le nombre de Work-Holiday Passes est limité et est soumis à des conditions d'éligibilité (consultez le [site du Ministère du Travail](#) pour davantage d'informations sur ce visa). Une autre possibilité consiste à devenir un V.I.E.

### PRÉREQUIS POUR UN EMPLOI

Deux critères prévalent :

- Parler anglais
- Rechercher un métier d'expertise : les secteurs en demande d'expertise sont listés sur le site de l'Economic Development Board. La page des « incentives » donne une idée assez précise sur la politique économique de Singapour à un instant donné et la demande spécifique de « Foreign Talents » - <https://www.edb.gov.sg/en/how-we-help/incentives-and-schemes.html>.

## 2. QUELS ACTEURS CONTACTER ?

Vous pouvez vous mettre en relation avec la [Chambre de Commerce Française à Singapour \(FCCS\)](#), les agences de recrutement (une liste sans garantie - est donnée sur le site suivant), les principaux sites d'annonces d'emploi et les annonces diffusées dans le Straits Times. Il est également important d'activer vos connections personnelles (network).

# II. RECHERCHER UN EMPLOI À SINGAPOUR

## 3. RÉMUNÉRATION ET FISCALITÉ SPÉCIFICITÉS LOCALES

C'est le contrat de travail qui définit les conditions d'emploi notamment rémunération, congés, couverture médicale, heures de travail, durée de travail hebdomadaire, préavis, période d'essai. Veillez donc à bien négocier toutes les clauses. Les étrangers détenteurs d'un permis de travail- cum-résidence (EP) n'ont pas accès au système de couverture sociale (médicale et retraite) singapourienne donc n'ont pas à y contribuer. Le salaire brut est donc égal au salaire net.

La rémunération annuelle est structurée ainsi : salaire annuel = salaire mensuel \*12 ou 13 (12 + annual wage, supplément payable généralement en décembre) et bonus variable qui est un pourcentage du salaire (ce pourcentage dépend du poste et de la politique salariale de l'entreprise).

### **Grilles indicatives de rémunération**

Consultez le site du Ministère du Travail : les « basic wages » sont indiqués dans une étude statistique du MOM qui paraît tous les ans fin juin (données de l'année précédente). Les comparer avec les études spécifiques des chasseurs de tête.

Les V.I.E. sont rémunérés environ 2 706 EUR net par mois en vertu du barème des indemnités de janvier 2019.

### **Fiscalité applicable aux étrangers résidents à Singapour**

Consultez le site de la Direction Générale des Impôts de Singapour.



# II. RECHERCHER UN EMPLOI À SINGAPOUR

## CONSEILS PRATIQUES

Il convient impérativement de posséder un CV en anglais qui suit le format local. 2.4 Paroles de Français

## PAROLES DE FRANÇAIS

« En tant que stagiaire, il faut avant tout montrer une grande motivation et être prêt à travailler dur. Dans mon cas, je peux dire que tous ces efforts sont récompensés puisqu'une offre d'emploi m'a été proposée à l'issue de mon stage. »

« Selon moi, le mieux est de venir avec une expérience professionnelle de plusieurs années et une expertise permettant de se démarquer. »

« Adaptez votre CV à la culture locale (pas de photo, expliquer les termes/les cursus francofrançais). Il est probablement plus facile d'être embauché par une entreprise française en premier lieu. »



# III. CRÉER SON ENTREPRISE À SINGAPOUR

## 1. PRÉSENCE DES EFE ET TPE/PME/ETI

Le nombre d'EFE à Singapour est estimé à environ 300 en 2017. La FCCS publie un annuaire qui comprend une catégorie « entrepreneurs » d'environ 300 membres. Il s'agit en général de petites sociétés. D'autres EFE, plus anciennes et/ou de taille plus importante, sont référencées dans d'autres catégories (PME/ETI).

## 2. MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

Singapour fait partie du classement « Doing Business » de la Banque Mondiale, qui place l'île-Etat dans les 5 pays les plus performants pour faire des affaires. La facilité administrative de la création d'entreprise, l'environnement général des affaires, ont encouragé de nombreux étrangers, déjà à Singapour (parce qu'ils avaient un emploi auparavant ou bien qu'ils étaient le/la conjoint(e) d'un détenteur d'EP) à créer une entreprise, dans des domaines très variés.

Outre les personnes désirant « sauter le pas » vers l'entrepreneuriat, celui-ci a longtemps séduit les personnes désirant avoir une activité professionnelle sans avoir les contraintes du salariat, ce qui était rendu très facile par l'enregistrement formel d'une entreprise qui permettait d'être en règle au niveau administratif, avec une mise de fonds minimale (1 SGD de capital minimal pendant longtemps). Aujourd'hui le capital social minimum doit être de 50 000 SGD, cependant le capital versé (minimum) peut encore être de 1 SGD.

Il existe d'autres contraintes administratives : l'effort marginal pour loger des activités rémunérées dans une structure légale de type Pte Ltd (équivalent SAS) s'est donc considérablement accru.



# III. CRÉER SON ENTREPRISE À SINGAPOUR

Beaucoup de ces entreprises ne sont pas entièrement viables et dégagent des revenus d'appoint seulement à leurs fondateurs. Pour certains entrepreneurs, elles permettent de tester grandeur nature la viabilité de l'affaire avant de renoncer à un contrat de salariat dans une autre entreprise.

C'est dans les domaines de l'innovation et des hautes technologies que les entrepreneurs Individuels (start-ups) ont le plus de chance de bénéficier de l'écosystème entrepreneurial de Singapour (accès à la finance) : c'est particulièrement le cas s'ils ont une composante Singapourienne dans leur capital et leur relationnel.

## 3. CONDITIONS POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISES

Dans le cadre de la politique de restriction/sélection accrue de l'immigration étrangère, Singapour laisse désormais la porte plus difficilement ouverte aux nouveaux entrants désirant venir dans la cité-Etat pour créer une entreprise. Il n'en demeure pas moins que, pour les personnes déjà à Singapour et pour les nouveaux entrants éligibles :

Les formalités administratives de création d'entreprise à Singapour sont extrêmement simples. Les différentes structures et formalités figurent sur [le site d'ACRA](#). L'investissement étranger est libre et bienvenu. Singapour est un état de droit, avec une cour arbitrage internationale.

Les différents acteurs travaillent souvent ensemble, dans un contexte d'« écosystème entrepreneurial » entre universités, centres de recherche, incubateurs, agences d'Etat et professionnels du capital risque. Il est donc recommandé d'entrer dans ces réseaux. Une visite aux incubateurs/accélérateurs (par exemple



# III. CRÉER SON ENTREPRISE À SINGAPOUR

Block 71, un incubateur facilitateur de la collaboration entre entrepreneurs), est donc recommandée pour les créateurs d'entreprise, afin de développer leur entregent local. De nombreux autres incubateurs/facilitateurs existent sur le territoire, ainsi que plusieurs réseaux d'entrepreneurs, notamment celui de la French Chamber of Commerce in Singapore (FCCS).

## 4. SECTEURS PORTEURS

Consultez la liste « industries » sur EDB ou sur Enterprise Singapore, régulièrement mises à jour. Un bon indicateur des secteurs porteurs se trouve également sur la page des aides gouvernementales sur ces deux sites.

## 5. FINANCEMENTS

La présence bancaire tant locale qu'internationale est adéquate. La liste des établissements financiers et des licences de services qui leur sont accordées figure sur le site de l'Autorité Monétaire de Singapour. Cependant le financement bancaire, notamment du fonds de roulement, pour TPE et petites PME implantées localement demeure difficile en Asie du Sud-Est y compris à Singapour, sauf apport de garanties (collaterals) ou dans le cadre d'un programme gouvernemental. Pour le financement de haut de bilan, Singapour est l'une des places les plus importantes de private equity/venture capital en Asie. Les acteurs en seed capital/venture capital sont présents et ils investissent prioritairement dans les secteurs de haute technologies/innovation. Plusieurs réseaux de business angels existent. Dans ce contexte (comme ailleurs), il est crucial d'avoir le bon business model, dans le bon secteur et le bon entregent. Voir notamment les sites de la Singapore Venture Capital and Private Equity Association et de Business Angel Network of South East Asia.



# III. CRÉER SON ENTREPRISE À SINGAPOUR

Enfin Singapour est un Hub officiel pour la French Tech française, avec son propre réseau d'investisseurs - <https://frenchtech.sg/>

Aides : des aides diverses gouvernementales ou semi publiques existent en faveur des créateurs d'entreprise. Les conditions d'obtention sont liées à la structure du capital, au secteur d'activité, etc. Les aides financières sont souvent versées après délivrance des résultats escomptés lors de l'octroi des aides, sous forme de remboursements ou de crédit d'impôt. Les aides non financières (conseil, incubateurs) existent également. Les aides sont octroyées via les diverses agences gouvernementales. Pour un panorama général, voir Enterprise Singapore - <https://www.enterprisesg.gov.sg/financial-assistance/grants>

## 6. RECRUTEMENT

Compte tenu du système des quotas, il devient difficile pour les entrepreneurs de recruter du personnel étranger. Certains employeurs profitent de la présence d'étrangers « Foreign Talents » sous DP pour recourir à des prestations de services de ces personnes, souvent à temps partiel. Cependant, comme les LCs (letters of Consent) n'existent plus et qu'il est parfois difficile d'obtenir un permis de travail, cela suppose que ces personnes créent elles-mêmes une société (de prestations de services), avec les contraintes que cela suppose (voir plus haut). Le recrutement de personnel singapourien ne pose aucun problème.



# III. CRÉER SON ENTREPRISE À SINGAPOUR

## 7. CHALLENGES

Les fortes restrictions liées aux entrées d'étrangers sur le territoire singapourien en « période de covid » ainsi que le recentrage sur la Tech, conditionnent fortement les nouvelles entrées vers des profils, (tant pour l'emploi que pour la création d'entreprises), hautement qualifiés et spécialisés, pour lesquels la concurrence est mondiale.

## 8. IDÉES REÇUES

Il ne suffit plus d'avoir un diplôme de Master ou des meilleures Grandes Ecoles de France et/ou une expérience ou expertise reconnues, ainsi que de bien parler anglais, pour réussir à décrocher un emploi à Singapour ou réussir une aventure entrepreneuriale. Il convient de faire une analyse fine des profils demandés à un moment donné et de bien se renseigner auprès des réseaux auparavant pour connaître les demandes sectorielles réelles du marché, tant pour l'emploi que de la création d'entreprise.

Autrement dit, en particulier pour les nouveaux entrants, il est nécessaire de bien comprendre que le niveau de rémunération ainsi que la préférence nationale (quotas), sont des freins efficaces à l'emploi des étrangers qualifiés pour les employeurs, ce qui les conduit à n'avoir recours à des étrangers « Foreign Talents » que dans les cas perçus d'apport de « forte valeur ajoutée », liée à l'expertise et la pénurie de cette expertise à Singapour, dans un secteur, à un moment donné. Pour l'obtention des visas de travail (EP), les employeurs doivent en effet désormais démontrer auprès du MOM, avec des arguments solides, le bien-fondé de leurs recrutements extérieurs.



# III. CRÉER SON ENTREPRISE À SINGAPOUR

## 9. PAROLES DE FRANÇAIS

« Mes plus grandes fiertés ? La durée de mon entreprise (17 ans), et pouvoir en vivre et faire vivre ma famille. La facilité administrative de création ne doit pas faire oublier qu'une entreprise fonctionne parce qu'il y a des clients... Quand on travaille à Singapour, on travaille aussi souvent sur d'autres pays. »

Entrepreneur depuis 2000

« Ma plus grande fierté ? Avoir surmonté la peur inhérente à la création d'entreprise et avoir réussi en ne connaissant rien ni personne. Vous devez simplement surmonter cette peur... Pour moi l'avenir pour la création d'une société à Singapour est positif. » Renée Kaddouch, Genesis Avocats

« Créer sa société, la promouvoir, la faire grandir, est comme un enfant qui vient de naître : il faut l'accompagner la développer la renforcer la rendre plus forte et désirable. Foncez si vous avez des idées de création entreprise à Singapour, lancez-vous, vivez vos passions et allez jusqu'au bout de vos rêves. »

Entrepreneur depuis 2016, 47 ans

« J'ai démarré de zéro, et j'en suis très fier. La fiscalité avantageuse, la position géographique centrale du pays sont autant d'atouts de la cité-État Il faut bien être conscient que la culture locale, même si très développée, est extrêmement différente de la culture française. Ne pas hésiter à très bien étudier le marché et surtout ne pas croire que les Singapouriens attendent la même chose d'un produit ou d'un service. » Benoît de Mot, iDoo

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

Cette section précise les besoins en recrutement des secteurs à fort potentiel à Singapour.

## 1. SECTEURS PORTEURS

Depuis quelques années, les Singapouriens ont adopté une politique visant à restreindre l'immigration étrangère : c'est une tendance structurelle, même avant la « crise du covid ». Le gouvernement ne publie donc plus de pages listant les compétences recherchées (« Skills in demand ») comme auparavant. D'une façon générale Singapour appréciera les spécialistes pointus dans les industries clefs telles que listées sur la page Economic Development Board et dans tout ce qui a trait à l'innovation/à la Tech.

Le contrôle de plus en plus strict des permis de travail fait que toute recherche d'emploi devient une équation unique en fonction de l'expertise des candidats, du secteur d'activité de l'entreprise et de sa capacité à pouvoir recruter des étrangers. Il y a effectivement des secteurs porteurs comme le e-commerce, la digitalisation, la fintech, l'energy efficiency, smart city mais il n'est pas automatique d'obtenir un permis de travail.

## 2. SECTEURS SATURÉS/FERMÉS AUX ÉTRANGERS

Le renouvellement des étrangers Foreign Talents à Singapour est rapide, ce qui donne lieu à des opportunités. En revanche, la place de Singapour est très concurrentielle en termes de marché de l'emploi comme le témoigne la difficulté accrue aujourd'hui d'obtenir un EP, surtout pour un nouvel entrant. Il est donc conseillé de se concentrer sur les secteurs pointus de l'innovation/la Tech et/ou ceux de la finance.

Les professions exigeant une licence (médecins, vétérinaires, avocats) sont restreintes aux étrangers.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## 3. COMPÉTENCES FORTEMENT RECHERCHÉES

D'une façon générale, les compétences techniques des secteurs de l'innovation, de haut niveau, par le niveau d'études et/ou par le niveau d'expérience sont recherchées. MBA sans autre diplôme et/ou d'une institution autre que les Top mondiaux ; généralistes ; marketing... sont des profils pour lesquels la concurrence est sévère; les candidats sont moins éligibles pour un visa et davantage soumis à la contrainte de la préférence nationale pour le recrutement.

# V. LIENS ET CONTACTS À SINGAPOUR

## 1. AUTORITÉS FRANÇAISES DANS LE PAYS

- Ambassade de France à Singapour : site, Twitter.
- Comité CCE Singapour : site.
- Service Economique Régional de de France à Singapour : site.
- Mission Économique Business France à Singapour : site.

## 2. ASSOCIATIONS DANS LE PAYS

- Chambre de Commerce Française à Singapour : site, LinkedIn.
- Alliance Française de Singapour : site.
- Autres associations françaises ou francophones à Singapour : [ici](#)

### Pour en savoir plus

Consultez le dossier expatriation Singapour sur France Diplomatie : [ici](#).

Le Petit Journal : [site](#)

**RESTEZ CONNECTÉS AVEC LES CCE DE SINGAPOUR :**  
**SITE INTERNET CCE SINGAPOUR : [ICI](#)**



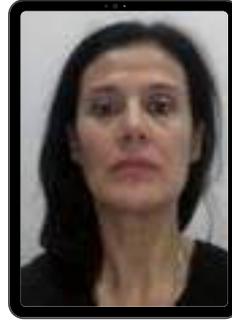
**Véronique DENIS PELLIER**

Présidente du Comité CCE de Singapour

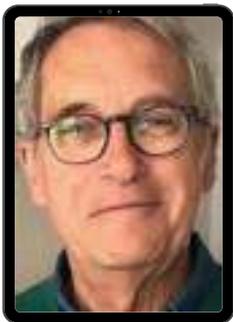
# V. LIENS ET CONTACTS À SINGAPOUR



**Valérie BONIN**  
Rédactrice du Chapitre Singapour



**Pascale MARTIN-NEUVILLE**  
Rédactrice du Chapitre Singapour



**Jean-Michel SÉVERYNS**  
Rédacteur du Chapitre Singapour

# ZOOM SUR LA THAÏLANDE





# ZOOM SUR LA THAÏLANDE

## SOMMAIRE

### INTRODUCTION. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

#### I. VIVRE EN THAÏLANDE .....PAGE 214

- 1.1 Les conditions de vie dans le pays.
- 1.2 Les conditions légales de séjour et de travail.
- 1.3 Idées reçues.
- 1.4 Paroles de Français

#### II. RECHERCHER UN EMPLOI.....PAGE 219

- 2.1 Prérequis nécessaires à l'obtention d'un emploi/stage
- 2.2 Quels acteurs contacter ?
- 2.3 Rémunération et fiscalité
- 2.4 Conseils pratiques
- 2.5 Paroles de Français

#### III. CRÉER SON ENTREPRISE.....PAGE 224

- 3.1 Présence des EFE et TPE/PME/ETI
- 3.2 Motivations des entrepreneurs
- 3.3 Conditions pour la création d'entreprises
- 3.4 Secteurs porteurs
- 3.5 Financement
- 3.6 Recrutement
- 3.7 Challenges
- 3.8 Idées reçues
- 3.9 Paroles d'entrepreneurs

#### IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR.....PAGE 231

- 4.1 Secteurs porteurs
- 4.2 Secteurs saturés/fermés aux étrangers
- 4.3 Interviews

#### V. PERSPECTIVES POST-COVID.....PAGE 242

#### VI. LIENS ET CONTACTS EN THAÏLANDE.....PAGE 244



# INTRODUCTION À LA THAÏLANDE

## PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'ÉCONOMIE THAÏLANDAISE

Pays comparable à la France tant par sa superficie que par sa population, la Thaïlande s'est considérablement développée ces dernières années et est devenue fortement attractive pour les jeunes (et moins jeunes) Français en quête d'emploi. Avec un PIB de 509 Mds USD, la Thaïlande est la seconde économie de l'ASEAN après l'Indonésie. Par son PIB nominal par habitant (7 295 USD), elle est la 4e nation la plus riche d'Asie du Sud-Est, après Singapour, Brunei et la Malaisie.

Malgré une situation politique incertaine, la Thaïlande garde un environnement d'affaires favorable et le dernier rapport *Doing Business 2019* classe le pays à la 27e place des meilleurs pays où faire du business. Le taux de chômage officiel en Thaïlande est particulièrement faible, malgré une augmentation récente due au Covid : le nombre de demandeurs d'emplois recensés est passé d'environ 150,000 pour les années 2018 et 2019 à 400,000 à mi-2020.

L'économie du pays était dynamique depuis plusieurs années et avait même enregistré son plus fort taux de croissance depuis 6 ans en 2018 (4.1%), poussée par son nouveau plan d'investissement en infrastructures de transport et sa stratégie de modernisation économique « Thailand 4.0 » et l'initiative de développement de l'Eastern Economic Corridor (EEC). Elle repose sur de solides fondamentaux : un secteur industriel fort qui représente 30% du PIB et une stratégie tournée vers l'export qui assure presque 60% du PIB. Les entreprises étrangères sont bien implantées et engagées dans une logique d'expansion sur le territoire thaïlandais (nouveaux investissements étrangers - Toyota, Mitsubishi, Mazda, Ford, Denso, DHL, etc. - et français : Michelin, Essilor, Danone, Valeo) mais également dans une optique régionale.



# INTRODUCTION À LA THAÏLANDE

À noter aussi quelques départs notables d'investisseurs venus d'Europe dans le domaine de la grande consommation : les enseignes thaïlandaises de Casino (Big C), Makro, et Tesco (Lotus) ont été rachetées par des acteurs locaux.

Quelques limites cependant : cette performance est moins brillante que celle de ses voisins régionaux, en particulier le Vietnam, et le solde des investissements est négatif, les grands groupes thaïlandais poursuivant une stratégie soutenue d'investissements régionaux.

La Thaïlande est le pays de l'ASEAN qui affiche les plus mauvais résultats économiques dans le contexte de la pandémie, alors que le pays n'a été que peu affecté par les premières vagues de 2020.

Le secteur du tourisme était et redeviendra un pilier de l'économie (presque 20% du PIB) mais ne parvient pas à faire reculer la pauvreté rurale qui persiste dans les régions moins développées, creusant toujours plus les disparités.



# INTRODUCTION À LA THAÏLANDE

## LA PRÉSENCE FRANÇAISE EN THAÏLANDE

En 2019, le portefeuille d'investissements français en Thaïlande est de 1 800 millions d'Euros, dont 200 réalisée sur l'année 2019. La plupart des grands groupes français y sont implantés depuis de nombreuses années. Certains, comme Michelin ou Essilor, ont fait de la Thaïlande leur hub en ASEAN. Une part non négligeable des nouveaux investissements résulte d'une extension d'activités existantes. Le régime d'investissement étranger de la Thaïlande est globalement libéral.

La présence française en Thaïlande compte environ 350 entreprises, dont une soixantaine issues de grands groupes, qui emploient environ 70 000 personnes. Les implantations françaises ne se limitent pas aux grands groupes et aux ETI/PME. Plusieurs centaines d'entrepreneurs indépendants y ont en effet créé leur entreprise, principalement dans les services : tourisme, conseil, communication, hôtellerie, restauration, tech, boulangerie, joaillerie, design, etc. L'industrie représente environ les deux tiers des investissements français : Michelin, Essilor, Bouygues, Valeo, Total, Faurecia, Suez, Saint-Gobain et Sanofi Pasteur étant les principaux leaders. Les entreprises de services, Sodexo, Accor, BNP Paribas, AXA notamment, comptent, quant à elles, pour environ 20% du stock d'investissements. Plus de 13 000 Français sont aujourd'hui officiellement inscrits sur les listes consulaires, contre 3 447 en 2002, soit plus de 400% d'augmentation en 15 ans. Mais si l'on compte les Français non officiellement enregistrés, il est communément admis que ce chiffre est supérieur à 30 000 ressortissants français.



# I. VIVRE EN THAÏLANDE

## 1. LES CONDITIONS DE VIE DANS LE PAYS

### LES DÉPENSES QUOTIDIENNES

Les budgets nourriture vont de 40 THB (1,1 EUR) jusqu'à 2 000 THB (55 EUR) dans les restaurants plus chics, et les coûts de déplacement varient (une course d'une quinzaine de kilomètres en taxi s'établit généralement autour des 200 THB (5,5 EUR), et un trajet en métro à Bangkok (BTS ou MRT) de 30 (0,9 EUR) à 70 THB (2 EUR)). Pour mémoire, le taux de TVA en Thaïlande est de 7%.

### LE LOGEMENT

L'offre immobilière à Bangkok est particulièrement avantageuse pour les locataires, dans la mesure où il y a sur le marché de très nombreux appartements de bonne qualité à des prix abordables. L'échelle des prix est très large : on peut trouver un appartement de 150 m<sup>2</sup> à moins de 37 000 BHT (1 000 EUR) dans certains immeubles ou quartiers. Il est possible de trouver un studio à partir de 10 000 THB (260 EUR). Les étrangers peuvent acheter un appartement dans un condominium (sous réserve que 50% de la surface totale de l'immeuble ne soit pas détenue par des étrangers). Les baux de location sont de un à trois ans. En général, la caution demandée est de deux mois.

### SANTÉ ET RETRAITE

Les étrangers qui perçoivent un salaire en Thaïlande sont assujettis, comme les nationaux, au régime de la sécurité sociale thaïlandaise, le Social Security Fund (SSF), qui couvre uniquement les risques maladies. La cotisation mensuelle s'élève à 10% du salaire brut, dont la moitié est prise en charge par l'employeur, et l'autre moitié par le salarié, étant entendu que cette part de 5% pour l'employeur comme pour le salarié est plafonnée à 750 THB par mois (20 EUR). Chaque salarié est rattaché à un hôpital public dans lequel il doit se rendre en cas de soin s'il veut se faire rembourser. Cependant, cette couverture maladie ne prend pas en charge la totalité des frais et les soins prodigués dans les hôpitaux.

# I. VIVRE EN THAÏLANDE

Il est donc fortement conseillé aux étrangers d'adhérer volontairement à la **Caisse des Français de l'Étranger (CFE)**, d'autant que celle-ci a de nombreux accords avec des hôpitaux privés parmi les plus renommés, et un service d'assistance pour la prise en charge directe du tiers payant en cas d'hospitalisation. Une mutuelle complémentaire ou des assurances privées sont aussi à envisager. Contrairement à une idée reçue, les soins dans les hôpitaux privés de Thaïlande ne sont pas bon marché et peuvent atteindre des montants similaires à ceux pratiqués en France.

Toutes les informations sont sur le site Gavroche Thaïlande et vous pouvez approfondir la question grâce au livre du Dr Gérard Lalande : *Stay Healthy in the Asian tropics*. Pour plus d'informations sur la retraite, consultez le site Retraite en Thaïlande.

## SCOLARISATION

### Établissements français

Le Lycée Français International de Bangkok (LFIB) accueille plus de 1 000 élèves (2019) de 3 à 18 ans, depuis la petite section de maternelle jusqu'à la terminale. Établissement reconnu par les ministères de l'Éducation nationale français et thaïlandais, il offre un enseignement conforme aux instructions, programmes et horaires officiels français. L'anglais et le thaï sont enseignés dès la maternelle. Les frais de scolarité s'échelonnent, selon les niveaux d'étude, entre 242 000 THB (6 350 EUR) et 345 000 (9 050 EUR) par année scolaire et un droit d'entrée de 150 000 THB (3 900 EUR) est demandé lors de la première inscription (échelons sur le site du LFIB). Consultez les autres structures éducatives françaises en Thaïlande [ici](#).

### Établissements internationaux

De nombreux établissements internationaux sont présents en Thaïlande et accueillent à la fois des élèves thaïs et étrangers. Les frais de scolarité sont généralement plus élevés que ceux du LFIB et peuvent dépasser 15 000, voire 25 000 EUR, par élève et par année scolaire.

Consultez la liste exhaustive des établissements internationaux [ici](#).

# I. VIVRE EN THAÏLANDE

## **Établissements locaux**

La maîtrise de la langue thaïlandaise est un prérequis. Si certaines universités locales ont des départements internationaux, une bonne maîtrise de la langue anglaise est indispensable.

## **Enseignement à distance**

CNED, en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme.

## **2. LES CONDITIONS LÉGALES DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL**

### **CRITÈRES GÉNÉRAUX ET RISQUES LÉGAUX LIÉS À UNE ACTIVITÉ SANS TITRE DE SÉJOUR CORRESPONDANT**

Il est interdit de travailler en Thaïlande sans permis de travail sous peine d'expulsion du territoire. Certaines personnes essaient de travailler illégalement avec un visa touristique ou stagiaire (visa ED) en enchaînant les visas runs, c'est-à-dire en effectuant des sorties régulières du territoire thaïlandais vers les pays limitrophes. Cette pratique est fortement déconseillée, car il n'est pas rare de voir la police renvoyer manu militari dans leur pays d'origine ceux qui se font prendre, avec en prime une interdiction de revenir sur le territoire thaïlandais, voire un séjour préalable - et assez désagréable - en prison.

### **DIFFÉRENTS TYPES DE VISA DISPONIBLES**

Pour faire la demande d'un permis de travail auprès du Ministère du Travail (Labour Department), il faut être en possession soit d'un visa 'non immigrant B' ou d'un visa 'non immigrant O' (visa pour les conjoints mariés à une personne de nationalité thaïe). Bien souvent l'entreprise qui recrute est responsable de l'obtention du visa. Le candidat à un visa de travail arrive généralement en Thaïlande muni d'un visa de tourisme d'une validité de trois mois. Il faut dans un premier temps récupérer les documents nécessaires auprès de l'entreprise d'accueil, puis ressortir ensuite du territoire pour déposer une demande de visa 'non immigrant B' au Consulat ou à l'Ambassade thaï, le plus souvent dans un pays limitrophe (Malaisie, Singapour, etc.), ou directement en France. De même, un visa spécial sera demandé pour les stagiaires (visa 'ED')



# I. VIVRE EN THAÏLANDE

## 3. IDÉES REÇUES

Les motivations qui poussent des centaines de Français à tenter l'expérience et l'aventure en Thaïlande naissent bien souvent d'un voyage touristique ou d'une expérience professionnelle courte (stage, V.I.E., autre contrat) qui donnent l'envie d'explorer cet environnement exotique. La Thaïlande attire par son compromis intéressant entre la culture asiatique et occidentale et son confort de vie tant personnel que professionnel. Mais il convient tout de même de s'adapter à certains facteurs. La langue d'abord est une barrière majeure à la communication, même à Bangkok ou peu de locaux parlent anglais. La méthodologie de travail différente peut aussi freiner mais c'est globalement l'incompatibilité culturelle qui est la première raison de départ du pays.

Le dynamisme du pays offre également des opportunités variées et plus souples par rapport à la France. Certaines entreprises donnent plus facilement des responsabilités et des opportunités d'évolution à des jeunes candidats, passant d'un poste de coordinateur à un poste de manager en peu de temps. Néanmoins, le choix de l'entreprise joue beaucoup et il est nécessaire de revoir ses exigences salariales qui sont rarement satisfaites surtout pour les débutants



# I. VIVRE EN THAÏLANDE

## 4. PAROLES DE FRANÇAIS

« Bien comprendre la différence culturelle et le style de vie en Thaïlande. Beaucoup de personnes rêvent de venir après un stage de 6 mois ou même une simple visite de 2 semaines et se rendent compte sur une année qu'ils ne peuvent pas s'adapter au style de vie local. »

« Ne pas arriver en conquérant. La clé est de s'adapter au rythme local. »

« Attention aux temps de trajet ! Le transport peut vite devenir contraignant. »

« Évaluez bien votre budget car certains postes de dépenses sont importants (scolarité des enfants, assurance santé). »

« Apprenez de la culture pour mieux comprendre des comportements. »

« Il y a deux Thaïlande : Bangkok et le reste du pays. Évitez les mauvaises surprises concernant la localisation du poste. »

« L'important est de garder son rythme de vie perso et avoir un équilibre avec sa vie professionnelle. D'un point de vue professionnel, il faut s'adapter à la façon de travailler des thaïlandais, et faire un effort sur la communication avec eux. »

# II. RECHERCHER UN EMPLOI EN THAÏLANDE

*Laurent Landié, est le Directeur Général du cabinet de recrutement et conseil en ressources humaines Lim and Partner – Praxi Alliance, en Thaïlande depuis plus de 20 ans. Il livre dans cette section ses conseils quant à la recherche d'un emploi en Thaïlande.*

## 1. PRÉREQUIS NÉCESSAIRES À L'OBTENTION D'UN EMPLOI/STAGE

### PRÉREQUIS POUR UN STAGE

L'information la plus importante à retenir lorsque l'on recherche un stage en Thaïlande est que le statut de stagiaire est assimilé à celui d'un employé et à ce titre il doit obtenir un permis de travail (work permit), sous peine de se voir reconduit aux frontières. Assurez-vous que la société qui accueillera votre stage est habilitée à vous délivrer le sésame (capital, ratio employés Thaïlandais et étrangers, etc.).

### PRÉREQUIS POUR UN EMPLOI

Un candidat qui rassemble les critères suivants aura davantage de chances de son côté pour décrocher un emploi dans le pays :

- Être diplômé, licence ou équivalent niveau bac + 3 minimum. Plus des trois quarts des Français en activité en Thaïlande ont un bac + 3 ou plus (65% bac + 5, 15% bac + 3). Par ailleurs, la très grande majorité des jeunes Français (25 à 35 ans) s'installant en Thaïlande est diplômée bac + 5.
- Parler, lire et écrire l'anglais.
- Être capable de communiquer en thaï. Si ce n'est pas obligatoire, c'est fortement recommandé : le niveau d'anglais de la majorité des Thaïlandais étant assez faible, quelques notions basiques de la langue thaïe permettront de se faire comprendre plus facilement des autres employés et clients de l'entreprise.
- Une spécialité. Un diplômé en marketing d'une école de commerce aura beaucoup de difficultés à trouver un poste, au contraire d'un spécialiste de e-commerce avec 4-5 ans d'expérience. Les compétences en informatique sont aussi très prisées, programmeur, cybersécurité, etc., là aussi une expérience de 3 ou 4 ans sera souvent requise.
- Savoir-être : être flexible, ouvert d'esprit et patient.



# II. RECHERCHER UN EMPLOI EN THAÏLANDE

## 2. QUELS ACTEURS CONTACTER ?

La majorité des demandeurs d'emplois ne trouvent une piste ou opportunité qu'une fois sur place. Près de la moitié des demandeurs d'emplois en Thaïlande trouvent une piste ou opportunité via leur réseau et relation. Un quart des demandeurs d'emplois ont quant à eux trouvé leur emploi via des sites d'offres d'emplois, LinkedIn, ou en postulant directement sur le site internet de leur entreprise. Un quart sont également détachés ou mutés directement par leur entreprise, tandis que le reste des Français ont accepté leur poste après avoir été contactés par un chasseur de tête, ou par l'intermédiaire de la Chambre de Commerce Franco-Thaïe (FTCC).

Le Comité des Conseillers du Commerce Extérieur de la France en Thaïlande (CCE Thaïlande) peut aider les candidats français à la recherche d'un emploi par du mentorat.

La FTCC dispose d'un bureau de placement pour les candidats français à un emploi. De nombreux événements de réseautage sont organisés durant l'année et permettent aux nouveaux arrivants de se constituer un réseau de relations.

Les candidats peuvent également prendre contact avec les agences de recrutement sur place (se référer à l'annuaire de la FTCC) ; certaines ont des consultants francophones.

## 3. RÉMUNÉRATION ET FISCALITÉ

### SPÉCIFICITÉS LOCALES

Pour obtenir un permis de travail, l'administration thaïlandaise a fixé un salaire minimum, lequel varie d'ailleurs en fonction de la nationalité d'origine du demandeur. Pour les Français, le salaire minimum est de 50 000 THB (environ 1 300 EUR).

# II. RECHERCHER UN EMPLOI EN THAÏLANDE

## GRILLES INDICATIVES DE RÉMUNÉRATION

Le salaire minimum en Thaïlande varie selon les provinces de 313 THB à 331 THB par jour, soit 260 Euros par mois. Mais la loi a fixé un salaire minimum plus élevé, de 15 000 THB (400 EUR), pour les titulaires thaïlandais d'un diplôme universitaire. Un jeune diplômé français peut prétendre à un salaire mensuel de 50 000 THB (1 300 EUR), somme qui correspond au minimum requis pour l'obtention d'un permis de travail. Au-delà, cela dépend de l'expérience, du secteur d'activité et de la capacité à négocier du candidat. Les V.I.E. sont rémunérés 2 267 EUR par mois en vertu du barème des indemnités de janvier 2021.

## FISCALITÉ APPLICABLE AUX ÉTRANGERS RÉSIDANT EN THAÏLANDE

La fiscalité est la même que pour les nationaux. L'impôt sur le revenu des personnes physiques est fondé sur plusieurs tranches, de 0% à 35% en fonction du montant de la rémunération, avec une tranche d'imposition atteignant un maximum de 35% au-delà de 4 millions THB (105 000 EUR). À noter que l'impôt sur le revenu des personnes physiques est le plus souvent prélevé à la source.

## 4. CONSEILS PRATIQUES

« Bangkok, du fait d'un faible coût de la vie, d'une desserte aéroportuaire rayonnant dans la région et, bien sûr, de l'importance du nombre de sociétés internationales représentées, est une tour de contrôle évidente pour effectuer une recherche d'emploi à l'échelle de l'Asean. Il faut avoir à l'esprit que la Thaïlande est un pays au marché de l'emploi difficile : barrière de la langue, peu de sièges régionaux, pays attractif certes pour ceux qui le visitent mais nombreux sont ceux qui veulent y rester à l'issue de leur contrat, d'où l'importance de multiplier ses chances et de rester à l'écoute des opportunités qui pourraient se présenter dans la région. Pour les Français déjà installés en Thaïlande, le développement des investissements des sociétés thaïlandaises aux États Unis et en Europe ouvre de belles opportunités, la difficulté résidant dans la capacité à identifier la personne qui sera responsable de ces nouvelles activités...



## II. RECHERCHER UN EMPLOI EN THAÏLANDE

La meilleure façon d'y rester, c'est souvent d'en partir, c'est le conseil que je donne souvent aux seniors. Une recherche à partir des sièges en Europe est parfois plus facile. Attention également au choix de la société pour laquelle on va travailler. La Thaïlande n'a pas toujours une bonne image et une expérience professionnelle aura parfois du mal à être valorisée à sa juste valeur du fait de cette appréciation négative. S'il faut tenir compte de la fonction et des responsabilités, il est avant tout primordial de donner la priorité aux sociétés internationales. Toujours avoir en tête un plan B, une expatriation peut aussi bien servir de tremplin dans une carrière qu'être un frein, où il est difficile de rebondir. Le networking, les associations des anciens élèves, les contacts sont les tremplins les plus efficaces pour trouver un emploi. Le relationnel est souvent déterminant, d'où le fait de ne jamais, ou rarement, envoyer votre CV.

Ce faisant vous vous mettez au même niveau que les candidats qui ne sont pas en Thaïlande et vous vous privez d'un atout ! Privilégiez un contact direct, identifiez un européen dans l'organigramme, idéalement un Français, et essayez d'entrer en contact avec lui. Bien sûr, LinkedIn et autres sites d'annonces en ligne (Job DB) seront à consulter régulièrement, mais toujours en gardant à l'esprit qu'il faut éviter d'envoyer son CV...La pratique du Thai est une compétence que l'on vous demandera de manière récurrente et ce, même si elle n'est pas indispensable pour le poste...Donc si vous avez le projet de vous implanter quelques années en Thaïlande, c'est un investissement indispensable que vous amortirez rapidement si vous sortez de Bangkok ou des circuits touristiques.

Apprendre le Thai pour décrypter la culture thaïlandaise est souvent à la base d'une expatriation réussie. Pour résumer, se donner une limite dans le temps, quatre mois est une bonne moyenne, se procurer rapidement l'annuaire de la chambre Franco-thaïlandaise et des autres chambres européennes, et, bien sûr, de la chambre américaine (Amcham), imprimer des cartes de visite...et se mettre au travail. »

# II. RECHERCHER UN EMPLOI EN THAÏLANDE

## 5. PAROLES DE FRANÇAIS

« Appuyez-vous sur le réseau des français établis, des entreprises françaises et des organisations pour débiter la recherche d'emploi et vous créer une base de contacts. »

« Il faut rechercher les opportunités d'embauche au-delà des offres officielles et vous proposez avant même que l'idée d'un emploi n'émerge dans l'esprit de l'entreprise. »

« Sans une bonne maîtrise de l'anglais, il est illusoire de trouver un travail en Thaïlande, voire en Asie. »

« Ne pas penser que la recherche d'emploi est facile en Thaïlande. La nouvelle génération de Thaïs est de plus en plus qualifiée et réduit le nombre d'opportunités. »

« Parler de votre recherche à votre entourage pour concrétiser la recherche. »

« Appelez directement l'entreprise avant d'envoyer un CV pour que vous soyez connu lors de la prise de contact par email. En Thaïlande et régionalement en Asie, le réseau et le relationnel font par-dessus tout la différence. »

« Fixez-vous un objectif clair et ne désespérez pas. Prenez le temps de trouver quelque chose qui vous convient vraiment. »

« Ayez toujours un plan B... Soyez prêts à un retour en France et accordez-vous un délai pour rentrer. »

« Il est important de miser sur les compétences qui manquent encore ici chez la plupart des Thaïs pour faire la différence. Notamment bénéficier d'une expérience à l'international, un type de management plus participatif, la pratique de l'anglais et autres langues étrangères, un esprit d'initiative et plus de bon sens car le système éducatif ici ne développe pas encore assez l'esprit critique, étant basé sur l'apprentissage par cœur. »

« Il faut en même temps que l'on recherche un emploi en Thaïlande, rester à l'affût des opportunités dans les autres pays de la région. »



# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN THAÏLANDE

*Éric Durand, en activité en Thaïlande depuis 1989, a créé puis repris une filiale de Lamberet, entreprise spécialisée dans la carrosserie de véhicules frigorifiques, en Asie au début des années 2000.*

## 1. PRÉSENCE DES EFE ET TPE/PME/ETI

Il existerait entre 500 et 1 000 entrepreneurs indépendants qui ont créé leur entreprise en Thaïlande, principalement dans les services : tourisme, conseil, communication, hôtellerie, restauration, NTIC, boulangerie, joaillerie, design, etc. Il est difficile à ce jour de se faire une idée précise du nombre d'entreprises créées par des Français en Thaïlande. Leur nombre, lieu d'implantation et secteur d'activité sont autant d'informations qui sont souvent gardées confidentielles par les entrepreneurs eux-mêmes ! Mais pour un entrepreneur qui a réussi, combien sont retournés en France ?

## 2. MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

Les raisons ayant poussé les entrepreneurs français à s'expatrier en Thaïlande sont multiples : de nombreux entrepreneurs ont construit leur entreprise après être arrivés dans le pays en s'appuyant sur un réseau professionnel déjà tissé, grâce à un précédent poste. Certains ont été poussés par l'envie d'aventure et la qualité de vie dans un pays en plein développement économique. Mais c'est avant tout les opportunités d'évolution de carrière allant de pair avec le dynamisme de leur industrie qui motivent une grande partie des candidats entrepreneurs à lancer leur activité en Thaïlande. Les PME et ETI y délocalisent ou y étendent leurs activités.

## 3 CONDITIONS POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISE

La création d'une société et la conduite d'affaires par les ressortissants étrangers sur le sol thaïlandais sont régies notamment par le Foreign Business Act (FBA). Il existe trois formes juridiques principales : partnerships (classique ou limited partnership), la Limited Company (société à responsabilité limitée, privée ou publique, 3 associés minimum) et le commerçant individuel.



# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN THAÏLANDE

Peuvent également être formés : bureau de représentation, succursale, et joint-venture. À noter qu'il est également possible d'enregistrer une société en ligne.

Les contraintes s'avèrent toutefois nombreuses et l'une des plus sévères concerne la propriété d'une société dans le secteur des services. En effet, la part détenue par un ou plusieurs étrangers dans l'affaire ne peut excéder 49%. Le FBA énumère également pour les sociétés étrangères les domaines d'activité qui leur sont interdits ou soumis à restrictions.

Ces domaines sont regroupés en 3 catégories :

- Les domaines interdits pour des raisons spéciales : la presse, la radio et la télévision, mais aussi des domaines comprenant la culture du riz et autres céréales, l'élevage et la pêche, l'exploitation forestière, le commerce d'objets thaïs antiques à valeur historique.
- Les domaines liés à la sûreté nationale ou à la sécurité, ayant un impact sur le monde des arts, du folklore et des traditions, ou touchant aux ressources naturelles et à l'environnement : la production, la distribution et l'entretien d'armes à feu, la fabrication de bijoux et de porcelaines illustrant l'art et la culture thaïs, la production de soie, de sculptures sur bois.
- Les domaines encore peu aptes à soutenir la concurrence étrangère : la fourniture de services comptables et juridiques, de guide touristique, l'architecture, la publicité, l'ingénierie, le bâtiment, la vente de nourriture et de boissons.

Un quart des entrepreneurs français en Thaïlande interrogés ont eu des difficultés à obtenir une licence pour démarrer leur activité.

Enfin, il est conseillé de se pencher sur les conditions associées aux permis de travail dès l'enregistrement de la société. À noter enfin que la plupart des banques requièrent la présence physique du signataire autorisé lors de l'ouverture du compte bancaire de la société.



# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN THAÏLANDE

## 4. SECTEURS PORTEURS

Les opportunités existent dans tous les domaines. Clairement, il faut privilégier les activités qui mettent en œuvre un savoir-faire spécifique, difficile à répliquer, et capable de générer des marges suffisantes pour couvrir le coût additionnel lié au fait d'être étranger. Au regard du coût et de la faible disponibilité de la main-d'œuvre, la Thaïlande n'est pas une destination de délocalisation. Elle offre en revanche un marché domestique important et des opportunités d'export dans la région via l'AEC (ASEAN Economic Community).

Voir la Section 4. Besoins des entreprises : approche par secteur.

## 5. FINANCEMENT

L'accès à des financements locaux est difficile, et presque systématiquement conditionné par la mise en garantie d'un terrain, un immeuble, ou de l'équipement. Les investissements de départ (capital, coûts de démarrage) doivent être suffisants pour couvrir au minimum une année sans résultat. La période nécessaire pour arriver au point mort sera plus longue que prévu, il faut donc pouvoir tenir en trésorerie.

À noter qu'en Thaïlande, vu qu'il n'est pas possible pour un étranger de posséder plus de 49% des parts d'une entreprise (à part pour les entreprises inscrites sous certaines conditions au Board of Investment - BOI). s'associer avec un partenaire est souvent nécessaire.

## 6. RECRUTEMENT

La loi et réglementation thaïlandaises disposent de conditions contraignantes pour une entreprise souhaitant embaucher un étranger :

- Disposer d'un capital libéré de 2 millions THB (environ 56 000 EUR) par embauche (pour un emploi comme pour un stage) et jusqu'à dix étrangers. En cas de capital inférieur, l'entreprise peut recruter un étranger par palier de 5 millions THB (140 000 EUR) d'impôt payé sur les trois dernières années OU réaliser 3 millions THB (85 000 EUR) de chiffres d'affaires à l'export sur l'année

# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN THAÏLANDE

précédente. Un recrutement par palier de trois millions THB jusqu'à trois étrangers.

- Respecter un quota minimum de 4 Thaïlandais pour 1 étranger.
- Justifier de la valeur ajoutée du candidat en comparaison à celle d'un Thaï, à travers la rédaction d'une lettre d'invitation professionnelle.
- Verser un salaire minimum de 50 000 THB (1 400 EUR), ce qui peut constituer un frein, particulièrement pour le recrutement des jeunes diplômés français, très nombreux à se présenter sur le marché local. À titre de comparaison, un jeune diplômé bac+5 thaï sera embauché à environ 25 000 THB (700 EUR).
- Soumettre une demande de visa 'non immigrant B' et un permis de travail dont le nombre maximal délivré pour une entreprise est de 10. Au-delà il est nécessaire de demander une dérogation au Ministère concerné.

Ces démarches sont assez fastidieuses et complexes. Elles peuvent être problématiques pour les petites entreprises qui demeurent le plus important gisement d'emplois. Du fait d'un marché de l'emploi ouvert, le renouvellement du personnel est très élevé. La grande majorité des entrepreneurs français en Thaïlande privilégient les contrats locaux pour des raisons de coûts et de simplicité administrative, et une grande partie peine à recruter des employés locaux qualifiés.

## 7. CHALLENGES

- Il ne faut pas se faire d'illusion, un étranger aura toujours un handicap par rapport à la concurrence locale. Il faut juste être le meilleur, ou le seul.
- Vos bonnes idées ne restent pas les vôtres longtemps, il faut donc les renouveler souvent pour garder une longueur d'avance sur les « me too ».
- Certains sujets ne seront pas discutés avec un étranger. Il faut pouvoir disposer d'un local fiable capable de représenter les intérêts de l'entreprise.
- Les conflits doivent être réglés à l'amiable, ce qui peut impliquer des concessions, même si on a raison.

# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN THAÏLANDE

## 8. IDÉES REÇUES

- « Les procédures de création d'entreprise et autres formalités sont longues et compliquées et doivent être effectuées par un cabinet d'avocat. »

Non, il est recommandé certes de s'adjoindre les services d'un conseil juridique, mais aussi d'essayer d'en faire soi-même autant que possible : cela donne une expérience de l'administration, et une intervention directe peut lisser des questions (avec le Board of Investment, les douanes, certains ministères, etc.). Il ne faut pas sous-estimer la perte de précision et de temps induite par une intermédiation, même de qualité.

- « Les Thaïlandais sont professionnellement volages et vous quittent pour quelques bahts de plus. »

Oui, mais beaucoup s'attachent à l'entreprise comme à une seconde famille, et sont fidèles et dévoués même au-delà du raisonnable. Les 3 personnes que j'ai embauchées à la création de l'entreprise dans des positions proches de moi sont toujours là après 15 ans.

## 9. PAROLES D'ENTREPRENEURS

« Développez les compétences locales et adaptez votre style de "management" à la culture locale. »

« Les Français ont beaucoup de potentiel d'emploi en Thaïlande mais il faut qu'ils fassent leurs preuves dans le secteur dans lequel ils font leur recherche. La Thaïlande a besoin d'expertise et pas seulement de bonne volonté...»

« Il est très simple et peu coûteux de créer une entreprise en Thaïlande, et pourtant réussir y est extrêmement difficile. L'étude du marché et de la sociologie de la clientèle ciblée doivent faire partie des actions à mener avant toute installation définitive. Il ne faut pas hésiter à se renseigner auprès des français installés de longue date et d'un avocat. »

*Stéphane Lambert, Entrepreneur depuis 1998*

*Directeur de Wishtrend Thailand, Société de production cinématographique*



# III. CRÉER SON ENTREPRISE EN THAÏLANDE

« Créer une entreprise en Thaïlande en pensant y trouver une main-d'œuvre abondante, qualifiée et avec des niveaux de salaires bas...est la plus grosse erreur que j'ai faite. Créer sa société en Thaïlande est une aventure incroyable...mais ça reste souvent une aventure. Ne jamais oublier que vous n'aurez le soutien d'aucune banque, locale ou française. »

« Le secteur industriel et les entreprises comme Dextra ont toujours eu recours au recrutement de jeunes expats pour supporter le développement local et la croissance au fil des années. Depuis le début des années 2000, la croissance locale s'est ralentie, mais les offres de salariés locaux ont augmenté. Néanmoins, les groupes se sont considérablement internationalisés et le recours à des cadres expatriés, plus expérimentés et spécialisés qu'avant, amène un savoir-faire pointu et souvent mieux adapté à une action d'encadrement internationale à partir de la Thaïlande. Les besoins sont à peu près satisfaits dans l'immédiat, mais il faut commencer à préparer la génération suivante. Ma plus grande fierté est d'avoir réussi à créer un groupe international indépendant et solide. Mes principaux conseils en deux mots ? Courage et ténacité. La Thaïlande reste un bon terrain pour entreprendre. »

*Jean-Marie Pithon, Entrepreneur depuis 1983*

*Fondateur et Directeur de Dextra Group, Société de production et d'engineering en industrie*

« Employer un jeune Français réduit les problèmes de communication, et sur certaines positions très techniques il est difficile de trouver la solution localement. Au niveau des salaires, les différences entre Thaïlandais et Français ne sont pas si importantes. »

« L'idéal est de pouvoir trouver un employé français, avec un bon parcours professionnel, un niveau d'anglais honnête et qui puisse communiquer en thaï. »

« Ma plus grande fierté en tant qu'entrepreneur est d'avoir créé notre plus grande usine en Thaïlande. Un des meilleurs conseils que je puisse donner est d'identifier un partenaire Thaïlandais de confiance. Sélectionner et développer les équipes locales est certainement le challenge le plus important. »

*Entrepreneur depuis 1990, 47 ans*



### III. CRÉER SON ENTREPRISE EN THAÏLANDE

« La réussite de mes équipes, c'est ça ma plus grande fierté. Apprendre la langue thaïe est ma première recommandation : cela vous facilitera grandement l'aspect relationnel, tant avec vos équipes que vos clients. Motivé par l'envie de tenter l'aventure dans un pays en plein développement, nous n'avons jamais fait face à des difficultés particulières, hormis quelques difficultés de recrutement. »

« Les principales difficultés que j'ai rencontrées lors de la création de mon entreprise ont été de nature administrative. Ne jamais essayer de créer son entreprise dès son arrivée...il faut quelques années en Thaïlande avant de se lancer. »

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

*Cette section précise les besoins en recrutement des secteurs à fort potentiel en Thaïlande par le témoignage de professionnel et acteur de chaque domaine.*

## 1. SECTEURS PORTEURS

### AGRO-ALIMENTAIRE



***Yann Morel** est le CEO de Cooperl Asie. Il vit en Asie depuis 20 ans (Inde, Chine et Vietnam). Après avoir passé une partie de sa carrière dans les biotechnologies de la reproduction animale, il a rejoint Cooperl, n°1 de la filière porcine en France, en 2011. Cooperl ASIE compte désormais plus de 270 employés répartis dans des unités commerciales sur toute la chaîne de valeur en Chine, Thaïlande et Vietnam. Cooperl est composée de 2950 éleveurs, 7200 salariés pour 29 sites industriels.*

#### **Présentation du secteur**

La Thaïlande est l'un des principaux fournisseurs agricoles au monde, principalement en raison de son secteur de transformation des aliments, de la confiance des acheteurs en son contrôle de la qualité de même qu'en ses normes de production. Cette reconnaissance permet à la Thaïlande d'exporter des produits à forte valeur ajoutée vers des marchés internationaux comme l'Union européenne (UE), le Japon, la Chine et les États-Unis. L'industrie alimentaire est la troisième plus grande industrie du pays, contribuant à hauteur de 21% au produit intérieur brut (PIB) du pays. Les principales exportations alimentaires comprennent le riz, les crevettes congelées, le thon en conserve, le sucre, la viande, les produits du manioc et l'ananas en conserve. Avant la crise du COVID, le National Food Institute estimait que la valeur des exportations alimentaires thaïlandaises serait de 34,9 milliards de dollars EU en 2020.

L'industrie thaïlandaise de transformation des aliments s'est développée rapidement et est l'une des plus avancées d'Asie du Sud-Est, avec plus de 10 000 usines de transformation des aliments et des boissons. Même si la plupart des

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

transformateurs d'aliments sont de petite taille, nombreux sont ceux qui exportent des produits à forte valeur ajoutée.

La tendance pour l'industrie alimentaire est au développement des compléments alimentaires santé (biologiques, naturels, aliments propres, collations saines) ; les boissons santé (ingrédients naturels, boissons fonctionnelles, boissons faibles ou sans sucre) ; les repas congelés, la nourriture pour le 3e âge ; les aliments biologiques ; aliments végétariens ; produits à base de protéines végétales ; aliments riches en protéines pour le sport, et les fruits de mer transformés.

## LOGISTIQUE



***Benoît de Quillacq** est Directeur Général Thaïlande du groupe CMA CGM. Il est basé à Bangkok depuis janvier 2020.*

### **Présentation du secteur**

La Thaïlande, de par sa position géographique et ses infrastructures portuaires en expansion, tente de devenir le hub logistique de la GMS (Greater Mekong Subregion). Le développement rapide des réseaux ferroviaire et routier reliant les pays de l'ASEAN continentale ainsi que la Chine du Sud va intensifier les échanges régionaux, mais se heurte encore à des obstacles réglementaires complexes notamment aux passages des frontières. La digitalisation des process douaniers et la réduction des process papiers doivent être une priorité pour accompagner le développement des échanges cross borders.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

De multiples entreprises françaises jouent un rôle central dans ce secteur en croissance, notamment le groupe CMA CGM avec sa filiale Ceva Logistics, Bollore Logistics ainsi que Savan Logistics qui opère actuellement le premier port sec du Laos. Cependant, il est important de noter qu'en Thaïlande, les sociétés de service logistique ne peuvent être 100% étrangères.

La digitalisation de certaines démarches administratives (paiement digital, E-Lock, Electronic Duty Stamp) pourrait apporter un gain de temps et assurer davantage de transparence et de respect des normes, un réel obstacle pour ce secteur. Le développement de la chaîne du froid doit être également priorisé pour des raisons de santé publique ainsi que pour valoriser davantage les produits agricoles destinés à l'exportation. L'augmentation du volume de fret aérien n'a pas été accompagnée par une croissance dans le nombre d'opérateurs ni dans la capacité de stockage et de traitement.

La difficulté de recruter et de fidéliser des employés capables de travailler en anglais est particulièrement prégnante pour ce secteur.

## ÉLECTRONIQUE



***Hervé Mouly** est un entrepreneur multi-casquettes basé en Thaïlande depuis 1991. Il crée sa première société, Asia Magnetic Winding (AMW) spécialisée dans la bobine torique, en 1999 dans le pays avant d'enchaîner les acquisitions dans le secteur électronique (Acime Technology, Prestocab France et Radio Énergie).*

### Présentation du secteur

La Thaïlande est un des gros pôles de manufacture d'équipements électriques et électroniques dans la région ASEAN avec des exportations atteignant les 64 milliards de dollars en 2018 et en hausse de 2,5% par an selon le Thai Electrical and Electronics Institute.



# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

Le pays bénéficie d'un regain d'intérêt actuellement, par le nouveau plan Thaïland 4.0 qui vise à attirer des investissements à forte valeur ajoutée dans les nouvelles technologies mais surtout par les tensions économiques Chine-États-Unis qui profitent à la Thaïlande par la relocalisation des multinationales.

Le secteur représente 24% des exportations du pays et rassemble près de 2 400 entreprises pour environ 750 000 employés. Parmi les entreprises du secteur sont présentes : Bosch, Siemens, Schneider Electric Daikin, Electrolux, Fisher & Paykel, Haier, LG, Panasonic, Samsung, Toshiba, Mitsubishi, Asia Magnetic Winding, etc.

## **Conseils pratiques**

La Thaïlande et l'Asie de manière générale sont remplies d'opportunités pour qui ose tenter l'aventure et sortir de sa zone de confort.

Le secteur électronique est demandeur de main d'œuvre qualifiée et se trouve dans une période très dynamique en pleine transformation. Par leur expertise reconnue, les entreprises françaises ont une grosse carte à jouer et recherchent de nouveaux talents tournés vers l'international pour composer leurs équipes. Attention à la concurrence locale qui monte rapidement en qualification et devient parfois aussi compétitive que la main d'œuvre expatriée.

## **Compétences recherchées**

Les profils techniques sont évidemment les plus prisés dans ce secteur complexe pour une adaptation plus rapide, et plus encore les profils avec double compétence technico-commerciale. Boostée par l'attractivité du pays, la demande en manager expérimenté croît fortement grâce à l'implantation de nouveaux business et au développement d'activités. Le domaine étant en pleine mutation, les entreprises se penchent vers les nouvelles technologies et le digital en ouvrant des positions dans leurs branches informatiques et R&D pour des fonctions d'analyse et de recherche.

Les Français et étrangers sont d'autant plus appréciés que les profils internationaux avec un bon niveau d'anglais sont encore difficiles à trouver à l'échelle locale aujourd'hui.

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

Certains postes sont toutefois inaccessibles. En effet, dans le domaine des ressources humaines et le domaine financier, il est plus pratique de recruter des Thaïlandais pour une meilleure communication avec la main-d'œuvre locale pour les premiers et avec les organismes financiers, pour les deuxièmes, qui accordent plus de crédit aux représentants thaïlandais.

## LUXE



*Après des expériences à Singapour, New-York, Hong-Kong ou encore Paris, **Guillaume Sauzin** est en Thaïlande depuis 2005 où il est à la tête de Chanel Thaïlande.*

### Présentation du secteur

Croissance très soutenue depuis plus de 10 ans, même par rapport aux autres pays de l'Asie du Sud-Est, des marques françaises de luxe en Thaïlande. Cette croissance est liée à la progression de la consommation intérieure et touristique, entretenue par la multiplicité des développements de centres commerciaux créatifs et hauts de gamme qui attirent les clientèles locales et régionales les plus exigeantes. Nombreux sont les témoignages de clients de Singapour ou de Hong Kong qui préfèrent Bangkok pour s'adonner à leur passion du shopping !

La présence locale des marques a changé de nature puisque beaucoup ont ouvert un bureau local plutôt que de passer par un distributeur. Ces filiales se sont agrandies et ont recruté des talents locaux dont les salaires n'ont cessé d'augmenter, en particulier pour les postes de manager. Les salaires sont maintenant presque comparables aux salaires français alors que le coût de la vie est très sensiblement inférieur.

Le plein emploi en Thaïlande, l'absence, localement, de vraie formation spécialisée, et le nombre limité de candidats faisant preuve de l'expérience

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

requis dans l'industrie de luxe rend le recours aux étrangers, de plus en plus intéressant, voire nécessaire dans ce secteur.

## Conseils pratiques

Les Français recherchant du travail en Thaïlande manquent en général d'expérience en raison de leur âge ou d'un parcours professionnel sans suffisamment de cohérence alors que les besoins portent sur des compétences précises acquises grâce à une expérience de plusieurs années (au minimum 3 ans dans la même maison).

L'adaptation à un nouvel environnement culturel et linguistique est le principal défi auquel doivent faire face les Français sans expérience d'expatriation préalable et la solution, pour les sociétés françaises, est le recrutement de Français sachant parler thaï ou de Thaïlandais ayant étudié en France.

## Compétences recherchées

Les compétences les plus recherchées sont :

- Responsable de point de vente (niveau directeur ou supervisor dans la mode, les cosmétiques, ou autres)
- Responsable de division/ Brand Manager
- Data analyst expert CRM

## HOTELLERIE



**Aline BOULOM** est actuellement directrice régionale pour la 'compliance' et les relations sociales chez Accor. Elle a rejoint le groupe à Bangkok en 2014, en tant que directrice régionale pour la mobilité et le recrutement. Dans ces fonctions, elle a contribué pendant 7 ans à l'expansion d'Accor dans la région, en identifiant les meilleurs profils de cadres pour les nombreux hôtels établis sous l'enseigne du groupe en Thaïlande et les pays voisins.

Aline est par ailleurs conseillère auprès de la Chambre de Commerce Franco-Thailandaise (FTCC), et présidente de son comité "Stratégie RH".



# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## **Présentation**

Après plusieurs décennies de croissance ininterrompue, l'industrie hôtelière en Asie du Sud a été très affectée par la pandémie, l'arrêt des transports internationaux et les restrictions de déplacements depuis le début de 2020. Cette situation a conduit nombre d'hôtels à devoir fermer, ou, au mieux, à réduire considérablement la taille de leurs équipes. Alors que les différents pays de la région se préparent maintenant à rouvrir leurs frontières, le secteur de l'hôtellerie va faire face à un besoin massif de main d'œuvre dans les prochains mois. En Thaïlande, Accor compte une centaine d'établissements, essentiellement repartis en deux zones principales, Bangkok et Phuket, et qui représentaient jusqu'en 2020 un total de 14 000 employés.

## **Conseils pratiques**

Bangkok reste un marché très compétitif avec la présence de tous les grands groupes hôteliers internationaux.

Avant la crise, le taux de chômage a toujours été traditionnellement très bas, induisant un niveau de « turnover » des employés qui pouvait atteindre 25% et obligeait les compagnies à mettre en place des politiques de recrutement très attractives. Au moment où les hôtels doivent reformer leurs équipes, cette compétition entre grandes marques devrait continuer à se vérifier, et à jouer en faveur des candidats à l'embauche dans les prochains mois.

Toutefois, dans cette nouvelle vague de recrutements, priorité sera probablement donnée au talents locaux, ou aux étrangers déjà établis dans la région, et de façon générale à des profils plutôt juniors.

En plus de vous porter candidat via les plateformes de recrutement, pour augmenter vos chances d'embauche il est opportun, dans la mesure du possible, de vous présenter directement aux établissements afin d'obtenir des entretiens sur place.

## **Compétences recherchées**

Les profils requis se divisent en deux groupes de compétences :

- Compétences traditionnelles : métiers de l'hôtellerie (restauration/cuisine et hébergement)

# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

- Compétences non traditionnelles : digital, gestion du revenu, distribution, social media

Bien que la tendance actuelle soit à l'embauche de talents locaux à tous les niveaux de la hiérarchie, certaines offres de recrutement sont encore ouvertes aux étrangers pour des postes en top-management ou pour des compétences spécifiques non disponibles en local. Les contrats de travail suivent tous le droit du travail du pays d'accueil.

## AUTOMOBILE



*Florent Herson est Président Directeur Général de Faurecia Asean. Il occupe ce poste depuis 2020, il a occupé de nombreux postes dans la zone Asie Pacifique et est basé en Thaïlande depuis 2011.*

### Présentation du secteur

L'ASEAN est une plateforme importante de production pour les constructeurs et équipementiers automobiles avec 4.1 millions de véhicules produits en 2019. La Thaïlande est le centre de la production régionale avec 2,0 millions d'unités en 2019, suivi de l'Indonésie (1,26 millions) et de la Malaisie (0,56 millions).

La filière automobile représente environ 14% du PIB de la Thaïlande, 11.2% de ses exportations et emploie 850 000 personnes. La Thaïlande est le 12ème producteur mondial, et près de 50% de cette production est destinée à l'export. Le pays s'est tout particulièrement spécialisé dans la production des pickups dont il est le deuxième producteur mondial et qui représente plus de la moitié de sa production.



## IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

La même tendance s'applique également aux ventes locales de véhicules (près de 583 000 IT Pick-up versus près de 400 000 véhicules passagers). Le taux d'équipement en voiture reste modéré avec 247 voitures pour 1000 habitants comparé aux pays comme les Etats Unis (786) ou la France (582) mais bien plus élevé que dans la plupart des pays d'Asie du sud-est (94.5) ou la Chine (68.9) ce qui permet d'entrevoir une bonne croissance dans les années à venir.

La Thaïlande a commencé dans les années 60 son histoire automobile avec les constructeurs Japonais et grâce à une politique d'accueil agressive dans les années 90-2000 a accéléré son développement pour devenir le premier producteur de l'Asean. On compte parmi des grands constructeurs mondiaux, Toyota, Isuzu, Mitsubishi, Ford, Mazda, Honda, Nissan, Isuzu, Suzuki.

Si les constructeurs japonais disposent d'une part de marché de 85%, Ford est le seul à leur résister grâce à la production locale du Ford Ranger et du Ford Everest qui représente 5% du marché. Par ailleurs, les constructeurs chinois ont accéléré leur déploiement avec l'arrivée de MG (SAIC groupe) en 2017 et plus récemment de Great Wall Motors qui a racheté l'usine de General Motors après leur départ en 2020.

Les constructeurs bénéficient d'équipementiers en grande partie contrôlés par des capitaux japonais qui fournissent également d'autres marchés de l'ASEAN, notamment en moteurs. Si les constructeurs français ne sont pas présents dans le pays, les équipementiers (Faurecia, Valeo, Saint Gobain Sekurit et Michelin) y sont bien implantés. Faurecia est ainsi présent en Thaïlande depuis plus de 10 ans grâce au rachat du groupe EMCON en 2009, puis à l'installation d'une usine pour la division Faurecia Interior en 2011 et a poursuivi son développement grâce au rachat du groupe électronique Japonais Clarion en 2019. Avec ces trois divisions Faurecia Clean Mobility, Faurecia Interior et Faurecia Clarion Electronic le Groupe fournit la majorité des constructeurs présents en Thaïlande, il emploie plus de 1000 personnes dont la grande majorité travaille dans nos usines. Le Groupe dispose d'une plateforme de développement pour la division Interior et de son siège régional pour l'Asie du Sud Est situé à Bangkok.



# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## **Conseils pratiques**

La Thaïlande est un pays agréable à vivre et à travailler et dont le potentiel de croissance est important. Il restera le leader de la production automobile en Asie du Sud Est dans les années à venir et y investir est aisé. Cependant il faut faire attention aux différences culturelles importantes notamment la relation au temps, la gestion des débats et la capacité à prendre des responsabilités.

Il est possible de trouver des gens bien formés et ayant un bon niveau d'anglais. La main-d'œuvre locale reste compétitive et de très bon niveau.

Il y a une vraie envie des employés de participer à la croissance de l'entreprise et d'apprendre. Ils ont démontré une très grande résilience et capacité d'adaptation lors de la crise COVID que nous traversons.

Il est très important de communiquer clairement et de s'assurer de la cohérence des messages. Une communication claire et fréquente et la proximité managériale sont essentielles dans les postes de top management et des leviers très efficaces pour l'engagement des équipes Thaïlandaise. Les Thaïlandais travaillent plus pour des personnes que pour l'entreprise et avoir les bons managers en place est essentiel, il convient d'éviter des rotations trop fréquentes.

## **Compétences recherchées**

Les compétences critiques seront sans doute différentes en fonction des entreprises du secteur, de leur vocation et de leur spécialisation cependant on trouve des besoins fréquents dans les domaines :

- Manufacturing : méthodes, IA, digitalisation et automatisation
- Gestion de projet: Chef de projet
- Marketing & ventes : Key Account Management pour les clients étrangers, Digital et CRM
- Logistique : Logistique manager
- Finance et Controlling : contrôleur de gestion en usine ou au niveau division
- HR: fonctions en charge d'activité régionale ou interagissant avec le siège



# IV. BESOINS DES ENTREPRISES : APPROCHE PAR SECTEUR

## 2. SECTEURS SATURÉS OU FERMÉS AUX ÉTRANGERS

Nous ne voyons pas de secteur où la présence étrangère atteint un véritable seuil de saturation. Cependant, dans des domaines comme le marketing, on trouve suffisamment de candidats thaïlandais, souvent formés à l'étranger.

Certains emplois sont interdits aux étrangers : l'Alien Employment Act BE 2521 (AD 1978) administré par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale prévoit les domaines d'activités ouverts aux étrangers ainsi que les obligations pour l'employeur et l'employé.

- 39 professions sont interdites aux étrangers, parmi lesquelles les fonctions d'architecte, avocat, esthéticienne, médecin, ou encore secrétaire.
- Les étrangers ne peuvent pas non plus occuper des postes d'exécutants, lesquels sont réservés aux Thaïlandais. Les candidats étrangers doivent aussi justifier de leurs diplômes comme preuve de leur valeur ajoutée à la société qui se propose de les embaucher.



# V. PERSPECTIVES POST COVID

Il est extrêmement difficile au moment où nous écrivons ces lignes de se faire une image claire sur ce que sera la Thaïlande une fois la crise du Covid résolue. De manière générale pour reprendre ce que disait Éric Durand dans un récent interview : « Je n'ai pas entendu parler de fermetures ou délocalisations, pas au niveau des grandes et moyennes entreprises, et pas en dehors des secteurs du tourisme (tours opérateurs, hôtels, restaurants, bars...) »

Limitons-nous au sujet qui nous intéresse, à savoir l'emploi des Français, et essayons de voir l'impact de cette crise sanitaire sur l'emploi des cadres, des jeunes et sur les entrepreneurs. Dans un deuxième temps, nous tenterons d'imaginer quelle pourrait être la situation à l'issue de cette pandémie, allons-nous voir un nouvel environnement ou au contraire faire face à la situation que nous connaissions avant, et la réponse dépendra évidemment des secteurs d'activité.

## CADRES ET EMPLOYÉS

Concernant l'emploi des cadres français, la crise sanitaire n'a eu qu'un effet d'accélérateur, nous étions déjà dans une logique de réduction des emplois sous statut d'expatrié, virus aidant leur nombre a encore diminué. Ce phénomène est évident dans les secteurs très touchés comme le tourisme et l'hôtellerie, mais aussi, dans une moindre mesure, dans les autres.

En revanche, la crise a eu un impact réel sur le niveau des salaires, les employeurs ont demandé des réductions provisoires des rémunérations, peu de bonus seront versés de même que les augmentations pour l'année prochaine seront rares. Il est notable que la crise n'a pas motivé d'actions du gouvernement visant à limiter le nombre de permis de travail accordés aux étrangers.

## LES JEUNES

Stagiaires, Étudiants, VIE, jeunes à la recherche d'un emploi sont ceux qui ont subi la crise sanitaire de plein fouet.

# V. PERSPECTIVES POST COVID

Frontières fermées, échanges inter-universitaires interrompus, VIE rappelés en France ou au contraire empêchés de partir pour leur mission, la situation s'améliore doucement, et la Thaïlande est en avance sur ses voisins pour ce qui est du retour des VIE.

## LES ENTREPRENEURS

Leur situation dépend pour l'essentiel de leur secteur d'activité. Dans l'ensemble la période n'est pas propice à la création d'entreprise, mais celles déjà implantées ont relativement bien résisté, et ce, il faut insister, en l'absence quasi totale de soutien des autorités thaïlandaises. Ces remarques ne s'appliquent pas au secteur du tourisme qui reste la principale victime de cette crise.

## DEMAIN

On attend pour le deuxième trimestre 2022 un retour à la normale dans le secteur du tourisme, mais l'épidémie a accéléré un mouvement que nous connaissions avant la crise sanitaire : la tendance à une digitalisation de pans entiers de l'économie. Ceci entraîne automatiquement des besoins nouveaux en matière de ressources humaines. Ainsi pour toutes les professions liées au secteur informatique au sens large, de la programmation, la protection en allant vers le E-commerce, il y a - avec une bonne maîtrise de l'anglais - des besoins énormes.

Liées à cette digitalisation : les nouvelles formes de consommation et de distribution. Le secteur de la logistique est aussi un domaine à suivre pour ceux qui souhaitent venir travailler en Thaïlande.

Tous les pays connaissant à un degré ou un autre le même phénomène, la concurrence sera rude pour attirer et conserver les talents !

# V. LIENS ET CONTACTS EN THAÏLANDE

## 1. AUTORITÉS FRANÇAISES DANS LE PAYS

- Ambassade de France en Thaïlande : [site](#), [Twitter](#).
- Service Économique de l'Ambassade de France en Thaïlande : [site](#).
- Business France en Thaïlande : [site](#).
- Agence Française de Développement en Thaïlande : [site](#)

## 2. ASSOCIATIONS DANS LE PAYS

- Chambre de Commerce Franco-Thaï : [site](#), [LinkedIn](#).
- Alliance Française de Bangkok : [site](#).
- Liste et contacts des Alliances Françaises en Thaïlande : [ici](#).
- Liste des associations françaises et francophones en Thaïlande : [ici](#).

## 3. POUR EN SAVOIR PLUS

- Consultez le dossier expatriation Thaïlande sur France Diplomatie : [ici](#).
- Le Petit Journal : [site](#).
- Gavroche Thaïlande : [site](#)

## RESTEZ CONNECTÉS AVEC LES CCE DE THAÏLANDE : SITE INTERNET CCE THAÏLANDE



**Eric Durand**

Président du Comité CCE de Thaïlande  
*Rédacteur du chapitre Thaïlande*



**Laurent Landié**

Coordinateur et *rédacteur du chapitre Thaïlande*