

# Vademecum pour les entreprises

À l'occasion du 10<sup>e</sup> Forum V.I.E organisé le 16 octobre 2009 par Ubifrance à Paris, Anne-Marie Idrac, secrétaire d'État chargée du Commerce extérieur, a annoncé plusieurs mesures destinées à stimuler l'utilisation du V.I.E par les PME. L'objectif est de faire croître le nombre de V.I.E de plus de 6 300 actuellement à 10 000 à la fin de l'année 2011. Ces mesures s'ajoutent à d'autres aides financières et complètent un dispositif qui accompagne de bout en bout les entreprises.

[ Nouvelles mesures ]

## Plus simple, moins cher

Voici les mesures instaurées en octobre 2009 pour simplifier et réduire les coûts du V.I.E pour les entreprises. Certaines ciblent plus spécifiquement les PME et les TPE, d'autres les entreprises de taille plus importante.

« Les PME représentent près des deux tiers des entreprises qui emploient des V.I.E, mais à peine un tiers des V.I.E en poste. Il était donc nécessaire de compléter le dispositif pour répondre aux besoins spécifiques de ces entreprises », a expliqué Anne-Marie Idrac dans une interview publiée sur le site lemoci.com le 15 octobre 2009.

### 1 ALLÈGEMENT DES BESOINS DE TRÉSORERIE

Deux mesures destinées à alléger la trésorerie des entreprises sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2009.

- Réduction de l'acompte: jusqu'ici, une PME qui envoyait un volontaire à l'étranger devait verser à Ubifrance une avance de 3,5 mois d'indemnités qui, en fonction du pays d'affectation, pouvait dépasser les 11 000 euros. Désormais,



La Mission économique à Londres accueille un «business center» dédié au V.I.E.

Ubifrance demande un acompte forfaitaire de 4 200 euros HT quel que soit le pays d'affectation.

- Accélération du remboursement de l'acompte: le remboursement de l'acompte s'effectue dès la fin de la mission, déduction faite des dernières factures dues, alors que précédemment le versement était effectué deux mois après.

Ce nouvel acompte permet aux entreprises de réduire leurs sorties de trésorerie en garantissant le bon verse-

ment de l'indemnité au volontaire en cas de défaillance de l'entreprise.

### 2 INTÉGRATION DANS LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Cette mesure s'applique uniquement aux entreprises de plus de 250 salariés. Elle concerne l'intégration des V.I.E dans le quota de jeunes de moins de 26 ans sous formation en alternance (3% de l'effectif) au-delà duquel est appliquée une majoration du taux de la taxe d'apprentissage.

## 3 LE «VI. PRIMO PASS»

Initialement appelé V.I.E « multi-carte », le dispositif « VI. Primo Pass » est destinée aux TPE (moins de 20 salariés) et aux primo-exportateurs (chiffre d'affaires export inférieur à 5 %). Ces entreprises peuvent utiliser une partie du temps d'un volontaire pour prospecter des marchés, entretenir des réseaux, rechercher des partenariats, etc. Le volontaire travaillera à la carte pour plusieurs entreprises. Ces services sont offerts à des conditions financières attractives, sur une base 275 euros HT par jour, soit 50 % du tarif habituel. En outre, le volontaire est hébergé par Ubifrance ce qui permet de réduire les coûts des charges de structure des entreprises concernées. Mieux encore, il est placé sous la responsabilité du directeur local d'Ubifrance qui supervise la qualité de son travail.

Afin de dynamiser le dispositif, Ubifrance l'a ouvert à des partenaires qui peuvent fédérer à divers titres des PME ou des TPE (organisations professionnelles, pôles de compétitivité, collectivités territoriales). Ceux-ci pourront procéder de la même façon pour le compte de leurs membres.

La première concrétisation de ce dispositif concerne le Royaume-Uni. Le 23 octobre dernier, Anne-Marie Idrac a inauguré les nouveaux bureaux de la Mission économique d'Ubifrance. Ceux-ci disposent d'un « business center » dédié aux V.I.E. Les entreprises qui ne sont pas implantées au Royaume-Uni peuvent désormais louer un des huit postes de travail de cet espace d'hébergement.

À terme, la formule du « VI. Primo Pass » sera étendue à tous les bureaux d'Ubifrance à l'étranger. ■

D. S.

**LES ENTREPRISES QUI NE SONT PAS IMPLANTÉES AU ROYAUME-UNI PEUVENT LOUER UN DES HUIT POSTES DISPONIBLES À LA MISSION ÉCONOMIQUE**

## [ Le premier V.I. Primo Pass sert le secteur du meuble à Londres ]

**Paul Dolléans est arrivé à Londres le 18 octobre 2009. Il est hébergé dans le « business center » de la Mission économique. « J'ai été très bien reçu et je dispose de tous les éléments pour que ma mission soit un succès », explique-t-il. Âgé de 23 ans, diplômé de l'Ipag et de l'Insec, il a été sélectionné pour le compte du Groupe des exportateurs de meubles (GEM), la cellule export de l'Union nationale des industries françaises de l'ameublement (Unifa). Le choix a été facilité par le fait que Paul**



Paul Dolléans organise le French Design Forum.

**a réalisé un stage d'étudiant ainsi qu'un stage en alternance dans le cadre du troisième cycle au sein de cette organisation. L'objectif de la mission est d'organiser un partenariat avec Ubifrance une**

**délégation d'entreprises du secteur de l'ameublement en mars 2010 afin de rencontrer des cabinets d'architectes et des décorateurs d'intérieur britanniques. Une présentation de produits est également prévue.**

**Une première édition de cette manifestation, intitulée French Design Forum avait été organisée en mars 2009. Le succès rencontré a incité GEM à reconduire l'opération cette année. « Le marché britannique est bien connu des entreprises françaises de l'ameublement et le réseau traditionnel de distribution souffre actuellement en raison de la crise. Il faut s'adresser directement aux prescripteurs », explique Stéphanie Roussin, chargée de mission export au GEM.**

D. S.

[ Financement ]

## Des aides complémentaires pour réduire les

La plupart des régions françaises apportent un appui financier à la formule du V.I.E sous la forme d'une subvention. Des appuis nationaux sont également proposés. En combinant ces aides, une PME peut réduire de manière substantielle le coût d'un V.I.E.

### 1 LES SUBVENTIONS DES RÉGIONS

Aujourd'hui, 20 des 22 régions métropolitaines apportent un soutien financier à la formule V.I.E, comme aussi les départements des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne en Ile-de-France.

#### Des modalités variables

Le dispositif de subvention des régions au V.I.E est loin d'être uniforme. Le principe de base est celui d'une aide non remboursable, autrement dit une subvention, dont le montant varie. En règle générale, elle est calculée en pourcentage, entre 30 % et 100 %, du coût du V.I.E à condition de remplir certaines conditions d'éligibilité, variables elles aussi. Seul trait commun, les aides ne concernent que les PME. Autre différence : les dépenses prises en compte pour le calcul de la subvention varient également d'une région à l'autre (cf. carte des aides, en ligne sur [www.ubifrance.fr](http://www.ubifrance.fr)). Conséquence de ces disparités, il est difficile de comparer les appuis des différentes régions. L'entreprise intéressée à tout intérêt à se renseigner auprès de son conseil régional ou de sa Chambre de commerce et d'industrie (CCI) qui est le point de contact principal des entreprises.

#### Quelques exemples concrets

> Pays de la Loire : le Conseil régional des Pays de la Loire est plus



DR  
Armelle Rebuffet, directrice de CCI International Pays de la Loire.

que généreux : il apporte une subvention de 100 % mais seulement pendant la première année alors que la mission peut avoir une durée maximale de 24 mois. De plus, cette aide ne porte que sur le premier V.I.E dans un pays. « L'idée est de donner un vrai coup de pouce à la mise en place d'une structure à l'exportation dans un pays donné », affirme Armelle Rebuffet, directrice de CCI International Pays de la

**« L'IDÉE EST DE DONNER UN VRAI COUP DE POUCE À LA MISE EN PLACE D'UNE STRUCTURE À L'EXPORTATION DANS UN PAYS DONNÉ »**

Loire, qui est une émanation de la Chambre régionale de commerce et d'industrie (CRCI) de cette région. Cette aide ne couvre toutefois que l'indemnité du volontaire, les autres frais restant à la charge de l'entreprise. Le soutien n'en est pas moins significatif. « L'aide de la région a été importante car elle nous a donné les moyens de financer les frais com-

merciaux de notre V.I.E en Allemagne, tels que la location d'une voiture ou des nuitées d'hôtel », affirme Xavier Orioux, directeur commercial export de Rabaud, une PME de Vendée qui fabrique du matériel pour le BTP et l'agriculture.

> Picardie : le Conseil régional de Picardie apporte une subvention de 70 % mais l'assiette des dépenses est plus large puisqu'elle comprend l'indemnité du financement, les frais mensuels de gestion et de protection sociale, les dépenses de voyage international et de transport de bagages aller-retour (un seul aller-retour par V.I.E).

Le plafond de la subvention a été fixé à 30 000 euros par opération. La durée maximum du financement est de 18 mois. Ce dispositif a été mis en place en 2008 et Juliette Delbé, chargée de mission Affaires internationales au Conseil régional de Picardie, constate « une nette progression des PME bénéficiaires en 2009 ».

> Autres exemples : en Lorraine, la subvention est de 50 % du coût global du V.I.E pendant un an. D'autres régions optent pour des forfaits : 10 000 euros sur l'indemnité et les frais de gestion et de protection sociale pendant une durée minimum de douze mois dans le Nord Pas de Calais.

### 2 LES AIDES NATIONALES

Les aides régionales peuvent être combinées avec d'autres appuis.

> Assurance-prospection et crédit d'impôt : les PME qui envoient en mission un V.I.E et déclarent des dépenses de prospection commerciale à l'exportation peuvent être couvertes par l'assurance-prospection (qui ouvre la possibilité d'une

# coûts

avance) et bénéficier du crédit d'impôt export. Ce crédit d'impôt, plafonné à 40 000 euros, représente 50 % des dépenses éligibles (dont la rémunération du volontaire) exposées pendant les 24 mois consécutifs à l'affectation du V.I.E.

> Le Sidex: ce mécanisme géré par Ubifrance permet d'obtenir des financements pour les frais de prospection. Philippe Jolly, directeur commercial des divisions Floride et Diplone de la société vendéenne Saitec, a ainsi financé sa prospection aux Émirats Arabes Unis.

Cette aide aux PME s'élève à 1 000 euros par déplacement dans la limite de trois par an et couvre le billet d'avion et les frais de séjour. « J'ai pu me rendre pratiquement tous les trimestres à Dubaï afin de faire à cette occasion un point de situation avec notre V.I.E », explique Philippe Jolly.

> Les organisations professionnelles: elles peuvent également générer des aides. Ainsi, le Groupe des exportateurs de meubles (GEM), une structure constituée à l'initiative de l'Union nationale des industries françaises de l'ameublement (Unifa) intègre le V.I.E dans sa palette d'aides, ceci dans la limite du soutien annuel dont les entreprises disposent: 7 000 euros par an et par entreprise pour les V.I.E individuels; 5 000 euros par an et par entreprise pour les V.I.E à temps partagé.

Les entreprises utilisatrices du V.I.E disposent d'une palette d'aides qu'elles doivent chercher à optimiser. En particulier les PME, notamment lorsque le volontaire est dans un pays lointain où le coût de la vie est élevé. Un appui financier, même s'il ne couvre que la moitié des dépenses, ne doit pas être négligé. ■

D. S.

[ Management ]

## Les clés du succès d'un projet V.I.E



C. Verrier - BSM International Communication

Les forums V.I.E favorisent la rencontre entre les entreprises et les candidats.

« Le V.I.E est le premier pas vers l'intégration dans un service export », explique Bénédicte Raynaud, chef du service Développement des PME à la direction V.I.E d'Ubifrance. 82 % des entreprises utilisent la formule dans une perspective de recrutement.

### > UN PROJET BIEN IDENTIFIÉ

Pour que le V.I.E soit un succès, il convient pour l'entreprise d'avoir un projet de développement à l'international bien identifié. « C'est une erreur d'envoyer un volontaire pour réaliser uniquement de la prospection commerciale, il y a d'autres outils disponibles », explique Jean-François Charpentier, directeur général de Biolabo (voir encadré page suivante). La société a recruté deux V.I.E. L'un, basé à Yaoundé (Cameroun), a été embauché, l'autre est en cours de mission à Casablanca (Maroc).

### > UN PROFIL DE POSTE BIEN CADRÉ

La sélection est évidemment une phase cruciale du V.I.E car l'entreprise a généralement en ligne de mire une intégration du jeune à la fin de la mission. « Nous avons considéré la formule comme une pré-embauche », affirme Xavier Orioux, directeur commercial de Rabaud, une PME de Vendée qui fabrique du matériel pour le BTP et l'agriculture. Le volontaire, recruté afin d'appuyer une relance de l'activité commerciale sur le marché

82 %

DES ENTREPRISES UTILISENT LE V.I.E DANS UNE PERSPECTIVE DE RECRUTEMENT

allemand, vient d'être embauché comme attaché commercial basé à Berlin. Il faut également éviter de surdimensionner le profil. L'entreprise qui recherche un volontaire doit anticiper l'éventuelle intégration du candidat une fois la mission terminée. Si le V.I.E est un jeune sortant d'une grande école alors que le poste requiert une formation plus courte, il sera difficile de le recruter ultérieurement car la personne exigera un niveau de responsabilités et de rémunération que l'entreprise ne sera pas en mesure de satisfaire. Afin d'éviter de mauvaises surprises, il convient donc d'établir un profil de poste « bien cadré » et de définir par écrit le contenu de la mission.

**POUR ÉVITER LES MAUVAISES SURPRISES, IL CONVIENT DE DÉFINIR PAR ÉCRIT LE CONTENU DE LA MISSION**

## > L'ENCADREMENT DU JEUNE

Si la définition du contenu de la mission est essentielle, les entreprises interrogées soulignent également l'importance de l'encadrement du V.I.E. « C'est fondamental », affirme Gilles Le Mintier, président de Kadocom, la société qui a lancé le site de cadeaux en ligne Amikado.com. Des V.I.E ont été recrutés en 2009 pour l'Allemagne, l'Espagne et l'Italie. Ceux-ci sont installés au sein des filiales de la société (Allemagne et Espagne) ou de la chambre de commerce (Milan pour le V.I.E en Italie). Ces structures locales encadrent les volontaires et un système de reporting a été mis en place avec le siège, mais Gilles Le Mintier insiste sur l'importance des visites sur place, réalisées tous les trois ou quatre mois. ■ D. S.



[ Mode d'emploi ]

## Comment obtenir un acc



C. Verrier - BSM International Communication

*Ubifrance accompagne les entreprises tout au long de la procédure.*

Ubifrance, en sa qualité d'organisme gestionnaire de la procédure V.I.E, est l'interlocuteur privilégié des entreprises. Outre les missions d'information et de promotion, l'Agence accompagne les entreprises de bout en bout, du projet de recrutement à la gestion administrative et logistique de la mission du V.I.E.

L'entreprise néophyte doit s'adresser à un conseiller d'Ubifrance, soit dans sa propre région, soit directement au siège. Celui-ci est à même de présenter la procédure et d'accompagner l'entreprise dans le montage du projet et la recherche du candidat.

## > UN VIVIER DE CANDIDATS

Ubifrance met à disposition de l'entreprise sa base de données de candidats accessible via [www.ubifrance.fr](http://www.ubifrance.fr). L'entreprise peut déposer son offre de mission et consulter les demandes de candidats disponibles sur la CVthèque. Tous les candidats à un V.I.E doivent se faire obligatoirement enregistrer et déposer leur curriculum vitae sur le site [www.civiweb.com](http://www.civiweb.com).

## > L'AIDE À LA SÉLECTION D'UN PROFIL POINTU

Ubifrance a développé un service d'aide à la sélection des candidats, qui fonctionne comme un cabinet de recrutement.

Une équipe de conseillers, spécialisés par métiers (commercial-marketing, technique et métiers spécifiques des services tels que banque ou assurances par exemple), accompagne l'entreprise et met à sa disposition ses compétences dans le domaine des ressources humaines.

Ces conseillers sont en mesure d'intervenir en cas de recrutement urgent ou lorsque l'entreprise recherche des profils « pointus » qui peuvent correspondre soit à une langue peu parlée, soit à une profession spécifique, soit les deux en même temps.

Ce service utilise alors ses propres canaux (intranets des écoles, bases de données, organismes spécialisés de formation professionnelle, etc.) afin d'identifier des candidats. « Nous présentons à l'entreprise entre trois et cinq candidatures préalablement vali-

# Accompagnement sur mesure

**UNE ÉQUIPE DE CONSEILLERS, SPÉCIALISÉS PAR MÉTIERS, ACCOMPAGNE L'ENTREPRISE ET MET À SA DISPOSITION SES COMPÉTENCES DANS LE DOMAINE DES RESSOURCES HUMAINES**

## Le service visas d'Ubifrance

*Dans le cadre des procédures et formalités nécessaires à l'affectation de volontaires à l'étranger, Ubifrance apporte un appui en vue de l'obtention ou du renouvellement des visas et titres de séjour. L'Agence fait dans certains cas appel aux services d'un prestataire spécialisé, Executive Relocations. Cette formule, réservée aux entreprises utilisatrices du V.I.E, offre plusieurs avantages. L'entreprise et le V.I.E sont déchargés des formalités relatives aux visas ou titres de séjour. Le prestataire conseille l'entreprise sur la meilleure procédure à suivre. Enfin, Ubifrance fait bénéficier les utilisateurs de la formule V.I.E de tarifs négociés. Le service visas, dont le tarif varie en fonction du pays, est proposé à partir de 375 euros HT par dossier.* **D. S.**

dées par nos agents » explique Stéphane Perchenet, chef du service Civi. Récemment, Ubifrance a répondu à une demande d'ingénieur spécialisé dans le calcul de la portance aéronautique et parlant le russe !

### > LA RECHERCHE DE STRUCTURES D'ACCUEIL

Ubifrance peut accompagner également la mise en place du dispositif d'accueil dans le pays de destination du volontaire. Ainsi, si l'entreprise ne dispose pas de personnel sur place pour héberger et encadrer le V.I.E,

l'agence peut aider à trouver une solution au sein des chambres de commerce françaises à l'étranger, des Missions économiques ou auprès de conseillers du commerce extérieur (CCEF) ou dans la filiale d'un grand groupe.

### > LA PRISE EN CHARGE ADMINISTRATIVE, SOCIALE ET LOGISTIQUE

Dès que l'entreprise a choisi le volontaire, une demande d'acceptation doit être effectuée en ligne sur le site d'Ubifrance. Après l'accord, Ubifrance prend en charge l'inté-

gralité de la gestion administrative, sociale et logistique du volontaire (versement des indemnités, protection sociale, etc.). Y compris l'aide à l'obtention des visas (voir encadré ci-dessus).

La prestation de l'Agence se poursuit par le suivi d'éventuelles difficultés durant la mission (rapatriement sanitaire, conflit entre volontaire et son entreprise, etc.). Ubifrance permet ainsi à l'entreprise de se concentrer pleinement sur l'encadrement opérationnel du volontaire et de faire du business ! ■ **D. S.**

## [ Comment Jean-François Charpentier a « cadré » son premier V.I.E ]

**Jean-François Charpentier, directeur général de Biolabo, un fabricant français de réactifs pour la biologie médicale, a détaillé le contenu de la mission de son premier V.I.E en Afrique subsaharienne dans un document de six pages qui évoquait la possibilité du recrutement en fin de**



**mission. Le volontaire, doté d'une formation très pointue, n'a pas eu pour mission de vendre mais plutôt de réaliser des actions d'information et de formation qui ont renforcé l'image de la marque et permis aux distributeurs d'accroître leurs ventes. En deux ans, le chiffre**

**d'affaires de la société en Afrique subsaharienne a pratiquement doublé. «Le volontaire a été recruté en CDI avec rupture anticipée du contrat au bout de 18 mois seulement alors que le contrat avait été établi sur 24 mois», précise le dirigeant.**

**D. S.**

[ Pratique ]

## Cinq conseils pour que la mission V.I.E soit une réussite

### 1 BIEN DÉFINIR LE CONTENU DE LA MISSION

Le V.I.E n'est pas un stage en entreprise à l'international. Il ne doit pas servir à réaliser une simple étude de marché ou à « sonder » des possibilités d'affaires : il y a d'autres instruments pour cela. La formule doit permettre de développer un projet à l'export préalablement validé. L'objectif est d'aider à donner un coup d'accélérateur à une stratégie déjà existante.

### 2 SÉLECTIONNER UN V.I.E COMME UN CADRE EXPORT

Un bon recrutement est une condition fondamentale du succès. Le jeune diplômé va représenter l'entreprise à l'étranger. De plus, il a vocation à l'issue de la mission à être embauché dans l'entreprise. Le profil du poste doit donc être défini de la manière la plus précise possible et l'entreprise ne doit pas agir dans la précipitation.

### 3 BIEN FORMER LE V.I.E AVANT SON DÉPART

Le dispositif permet au volontaire de résider sur le territoire français pendant une période allant jusqu'à 165 jours par an, soit un peu plus de cinq mois. L'entreprise a intérêt à en profiter pour former le jeune diplômé, lui transmettre la culture de l'entreprise et le présenter au personnel. Le volontaire doit être considéré dès la signature du contrat comme faisant partie du personnel de l'entreprise.

### 4 PRÉVOIR UNE STRUCTURE D'HÉBERGEMENT

Le V.I.E doit être inséré dans une structure professionnelle. La solu-



C. Verrier - BSM International Communication

*Un bon recrutement est une condition fondamentale du succès.*

tion du travail à domicile est à éviter impérativement. Si l'entreprise n'a pas de bureau local, il est conseillé de recourir à un partenaire (distributeur par exemple), chambre de commerce française à l'étranger, Mission économique, portage, etc.

**LE VOLONTAIRE DOIT ÊTRE CONSIDÉRÉ DÈS LA SIGNATURE DU CONTRAT COMME FAISANT PARTIE DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE**

### 5 DÉFINIR UN MÉCANISME D'ENCADREMENT

Il est indispensable de mettre en place un système de suivi et de contrôle de l'activité du V.I.E dans le pays concerné. Les moyens modernes offerts par les télécommunications (e-mail, téléphone par Internet, etc.) doivent être complétés par des visites régulières sur place. Il ne faut pas oublier que la relation de travail n'est pas identique à celle qu'on peut avoir avec un cadre expatrié. Elle peut comporter aussi une part de « coaching » : la personne recrutée démarre sa première expérience professionnelle, ce n'est pas (encore) un vieux loup de l'export ! ■ D. S.

# Vademecum pour les étudiants

*L'offre de candidatures pour le V.I.E est nettement supérieure à la demande des entreprises. Pour décrocher une mission, les candidats doivent utiliser une approche identique à celle des cadres demandeurs d'emploi : valoriser leur profil et adopter une démarche proactive. Conseils et témoignages pour préparer sa stratégie.*

[ Mode d'emploi ]

## Comment réussir sa candidature

La procédure du V.I.E est ouverte aux ressortissants français et à ceux appartenant à l'Espace économique européen, âgés de 18 à 28 ans, en règle avec les obligations du service national. De fait, la démarche pour décrocher une mission s'apparente à celle de la recherche d'un emploi de cadre.

### > DU BON USAGE DU CIVI

Toute personne intéressée doit déposer sa candidature auprès du Centre d'information sur le volontariat international (Civi) qui a pour objectifs de promouvoir la procédure auprès des jeunes et de mettre en contact l'offre et la demande. Celui-ci est géré par Ubifrance.

Un site Internet a été mis en place, [www.civiweb.com](http://www.civiweb.com), sur lequel les candidats doivent se référencer avec leur Identifiant défense afin de prouver qu'ils sont en règle avec le service national. Ils peuvent alors saisir leur CV et accéder directement aux offres des entreprises. L'outil leur permet également d'échanger des expériences avec des volontaires en poste ou des anciens volontaires. Le site est alimenté quotidiennement : plus de 60 000 candidats sont actuellement référencés. Le site reste le principal outil mais les candidats à la recherche



Myriam Villard, V.I.E en poste à Madrid pour Cuisines Schmidt : « J'ai été recrutée parmi une centaine de candidats. »

d'une mission ont tout intérêt à ne pas se limiter au simple dépôt d'une candidature. « Le site Civiweb ne suffit pas. Il faut susciter l'intérêt », affirme Guillaume Sarrazin, un ancien V.I.E à la direction Amérique du Sud de Valeo au Brésil.

### > ADOPTER UNE DÉMARCHÉ PROACTIVE

L'offre de candidatures dépasse nettement la demande. Une PME des Pays de la Loire affirme avoir reçu 480 candidatures en une semaine pour un poste de V.I.E en Chine parlant chinois ! L'Espagne reste aussi un pays très demandé malgré la crise. « Il y a eu 30 CV retenus sur une centaine de

réponses puis une *short-list* de cinq a été élaborée, dans laquelle je figurais. Finalement, j'ai été recrutée », affirme Myriam Villard, V.I.E en poste à Madrid pour Cuisines Schmidt.

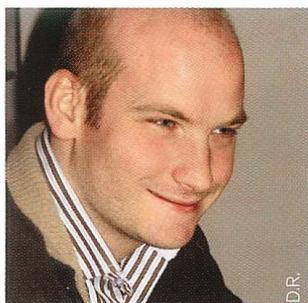
La démarche proactive du candidat est vivement recommandée. « Il faut prendre son téléphone », affirme Alexandre Goudier, V.I.E en poste à Mexico pour le fabricant de meubles Gautier. Après avoir vu une offre sur le site Civiweb, il n'a pas hésité à appeler l'entreprise et a obtenu un entretien qui lui a permis d'être recruté. Chez Ubifrance, on estime que 30 % seulement des recrutements de V.I.E sont réalisés via Civiweb et les sites des grandes entreprises. Les candidats doivent donc impérativement explorer d'autres canaux.

### > ALLER AU DEVANT DES ENTREPRISES

Le canal le plus recommandé est celui de la candidature spontanée, qui représente entre 20 % et 30 % des contrats de V.I.E signés chaque année. « Le candidat a tout intérêt à se déclarer dès qu'il est porteur d'un projet. Trop peu de jeunes utilisent l'option de la candidature spontanée », affirme Stéphane

## [ Guillaume Sarrazin, de V.I.E à consultant en intelligence économique ]

**Titulaire d'un DESS d'intelligence économique et gestion du développement international de l'université de Strasbourg et désireux de travailler en Amérique latine, Guillaume Sarrazin a décroché en 2004 un poste de responsable de l'intelligence stratégique à la direction Amérique du sud de Valeo, basé à São Paulo (Brésil). Son travail a consisté à mettre en**



**place un système de veille de l'activité des concurrents qui n'existait pas. Ce dispositif a permis, notamment, de détecter des entreprises brésiliennes qui pirataient les produits de Valeo en offrant les**

**mêmes prix que les Chinois mais pour une qualité meilleure ! Son travail a été très apprécié. Au bout de douze mois, à la fin de sa mission au Brésil, Valeo lui a proposé un poste à Paris. Ce poste, cependant, ne correspondait pas à ses aspirations et il souhaitait rester au Brésil. Le responsable de la filiale de Valeo l'a aidé dans la recherche. Guillaume Sarrazin finit par entrer en contact**

**avec une société de conseil française spécialisée dans l'intelligence stratégique, Crescendo. Le V.I.E n'a pas débouché sur une embauche directe, mais il a permis à Guillaume Sarrazin de démarrer une carrière dans l'intelligence économique. « La mission chez Valeo a représenté une fenêtre d'opportunités exceptionnelle car, en France, je n'aurais pas eu les responsabilités que j'ai exercées au Brésil », conclut-il.**

Perchenet, chef du service Civi à la direction V.I.E d'Ubifrance qui livre par ailleurs cinq conseils pour réussir (voir page 31).

Les réseaux personnels du candidat sont une autre voie à explorer. Les stages réalisés en entreprise, les V.I.E de l'école en poste ou les associations d'élèves sont autant de filons. Le fait d'avoir effectué un stage dans une entreprise peut être un atout décisif. Paul Dolléans a été sélectionné comme V.I.E à Londres pour le Groupe d'exportateurs du meuble (GEM), la cellule export de l'Union nationale des industries françaises de l'ameublement (Unifa) parce qu'il était déjà connu grâce à un stage d'étudiant ainsi qu'un stage d'alternance dans le cadre du troisième cycle de ses études. « Nous avons déjà travaillé ensemble sur plusieurs opérations », précise Stéphanie Roussin, chargée de mission export au GEM.

### > PARTICIPER AUX RENCONTRES AVEC LES ENTREPRISES

Claire Frelin, V.I.E en poste au sein de la filiale brésilienne de la société Biophytis, souligne, de son côté, l'intérêt des forums V.I.E. « Lors d'un

salon V.I.E à Paris, j'ai pu avoir un contact direct avec les recruteurs. C'est une solution que je recommande », explique-t-elle. Ubifrance réalise un gros effort pour en augmenter la fréquence. Le 10<sup>e</sup> Forum V.I.E s'est tenu à Paris le 16 octobre 2009 et des manifestations identiques

**« LE CV EST LA CARTE DE VISITE QUI VA PERMETTRE DE FAIRE LA DIFFÉRENCE AVEC LES AUTRES CANDIDATS »**

sont organisées en province. « Au cours de ces journées, les entreprises rencontrent des candidats motivés et ceux-ci peuvent également échanger sur leur projet professionnel à l'international avec une personne du Civi », précise Bénédicte Raynaud, chef du service Développement des PME à la Direction V.I.E d'Ubifrance.

### > SE DIFFÉRENCIER DANS SON CV

« La clé du succès, c'est de ne jamais rester passif : il ne faut pas se limiter

à attendre les réponses à une annonce », explique Stéphane Perchenet, qui insiste également sur façon de présenter la candidature. « Le CV est la carte de visite qui va permettre de faire la différence avec les autres candidats. » Cette différenciation est d'autant plus importante que les candidats sont des juniors ayant à peu près la même expérience, au demeurant limitée. La connaissance des langues et des cultures étrangères, les stages réalisés, le projet de carrière, la volonté d'assumer des responsabilités peuvent être des éléments différenciateurs. Sans oublier de bien se situer dans l'axe des préoccupations des entreprises qui recherchent avant tout des personnes à même de dynamiser le chiffre d'affaires à l'international. La plupart des postes offerts relèvent de la fonction commerciale. En recrutant un V.I.E, les entreprises font un investissement. Compte tenu de la distance, les capacités d'initiative et d'autonomie dans un environnement culturel différent sont des atouts essentiels de réussite. Et il ne faut jamais oublier que les entreprises qui recrutent un V.I.E ont, en ligne de mire, une intégration postérieure dans l'entreprise. ■ D. S.

[ Carrière ]

## Un bon passeport pour devenir cadre à l'international

Selon les statistiques d'Ubifrance, 82% des entreprises utilisent la formule V.I.E dans une perspective de recrutement. Au total, deux jeunes sur trois sont recrutés dans l'entreprise où ils ont effectué leur volontariat.

On ne dispose pas de données sur les volontaires qui sont embauchés dans d'autres entreprises, en France ou à l'étranger. Mais une mission peut être valorisée auprès d'autres employeurs. Tel est le cas de Guillaume Sarrazin, qui a démarré une carrière de consultant dans l'intelligence économique suite à un V.I.E chez Valeo au Brésil (voir encadré page précédente).

Ceux qui « restent » dans l'entreprise peuvent se voir offrir de beaux débuts de carrière avec des niveaux de responsabilité intéressants. Trois exemples.

### > Mobilier: Duvivier a recruté son directeur de filiale

Florian Huertas (28 ans) a été recruté par le fabricant de canapés Duvivier après une mission de V.I.E en Chine de 24 mois. Diplômé de Sup de Co Montpellier, il a effectué les deux dernières années de sa scolarité en Chine et parle couramment le chinois. Pendant la mission, il a identifié un distributeur local avec lequel Duvivier a signé un accord pour le développement d'un réseau de magasins en Chine.

L'embauche est venue « naturellement », selon Florian Huertas, dans la suite logique du processus de développement de la société en Chine. Entre 2006 et 2010, le chiffre d'affaires dans la zone Asie devrait être multiplié par cinq. Aujourd'hui, Florian Huertas est non seulement directeur de la filiale chinoise, mais aussi responsable commercial pour la zone Asie avec un contrat d'expatrié.

### > Vin: Le Domaine des Herbauges a embauché son V.I.E en Chine

Les entreprises utilisatrices de la formule considèrent le V.I.E comme un moyen de recrutement de leurs cadres à l'international. Et ceci vaut autant pour les grandes entreprises que pour les PME voire les TPE. Jérôme Choblet, propriétaire et ceno-



Jérôme Choblet, propriétaire du Domaine des Herbauges: « Le concept de V.I.E s'inscrit dans un vrai projet de développement dans un pays et doit déboucher sur un CDI. »

logue du Domaine des Herbauges (840 000 bouteilles de muscadet produites en 2009, 12 salariés permanents) à Bouaye, en Loire-Atlantique, a fait du V.I.E un élément essentiel de sa stratégie de développement à l'international. Suite à un premier déplacement en Chine qui lui a permis de constater l'existence d'un réel potentiel de marché pour les vins blancs, il a décidé de mettre en place un projet de développement dans ce pays et a recruté un V.I.E. En fin de mission, celui-ci a été embauché. L'expérience a été concluante puisqu'un deuxième V.I.E sera opérationnel en février 2010 pour le sud de la Chine et Jérôme Choblet envisage même de recruter deux autres V.I.E, l'un pour le reste de l'Asie, l'autre pour l'Amé-

rique du Sud. « Je ne souhaite pas recruter un volontaire uniquement pour découvrir un marché. Le concept du V.I.E s'inscrit dans un vrai projet de développement dans un pays et doit déboucher sur un CDI », explique Jérôme Choblet.

### > Distribution: Cuisines Schmidt embauche et récidive en Espagne

Le fait pour le V.I.E de contribuer à dynamiser le chiffre d'affaires d'une société facilite bien évidemment le recrutement en fin de mission. Le cas de Cuisines Schmidt en Espagne est un bon exemple. Ce pays connaît une crise économique sévère mais cette société bénéficie d'un important développement. Myriam Villard a démarré son V.I.E en février 2008 avec pour mission d'assister le responsable de zone basé à Madrid. La société a commencé à développer un réseau de magasins en Espagne (11 à fin 2009) et trois ouvertures sont prévues en 2010. « Notre marché, c'est

**MYRIAM VILLARD  
VA ÊTRE EMBAUCHÉE  
POUR S'OCCUPER  
DE L'ANIMATION  
DES MAGASINS**

à plus de 80 % le renouvellement », indique Myriam Villard. La société a fait un gros effort en matière d'animation et de formation. Myriam Villard va être embauchée dans la société en février 2010 pour s'occuper de l'animation du réseau de magasins. La société est en cours de recrutement d'un deuxième V.I.E qui sera basé à Barcelone. ■ D. S.

[ Retours d'expérience ]

## Comment Sylvain Lassale a triplé les résultats de Procidec en Tunisie

« Je ne connaissais pas la Tunisie, mais j'étais parti à l'étranger et je savais que je pouvais m'adapter à de nouveaux codes culturels. »

Sylvain Lassale a terminé en septembre dernier sa mission de 24 mois pour le compte de Procidec, une PMI spécialiste en découpage et emboutissage de pièces métalliques (80 personnes pour un chiffre d'affaires d'environ 10 millions d'euros). Pourtant, fin décembre, il prolongeait son séjour en Tunisie afin d'assurer la passation de pouvoirs avec son successeur, V.I.E comme lui.

« Aujourd'hui, je ne suis qu'en support, il a repris toutes mes fonctions. Nous avons mis deux ans à mettre les choses en place, je ne vais pas tout laisser tomber maintenant. »

Un état d'esprit qui a valu à ce jeune ingénieur, diplômé de l'Institut français de mécanique avancée et de l'École centrale de Paris de remporter, le 23 novembre au Palais Farnese (Rome, Italie) le 1<sup>er</sup> prix du



Sylvain Lassale reçoit le 1<sup>er</sup> prix du Grand prix V.I.E Méditerranée des mains d'Anne-Marie Idrac, secrétaire d'État chargée du Commerce extérieur.

Grand prix V.I.E Méditerranée Rome 2009. Lui, se dit ravi de sa collaboration avec Laurent Buonvino, directeur général groupe, un homme « très rapide dans ses décisions ». Appelé en renfort en octobre 2007, soit un an après la création de la filiale tunisienne, sa mission initiale consistait à mettre en place le système production qualité du groupe, conformément aux standards français et tout

en l'adaptant aux particularités culturelles de la Tunisie. Mais en mars 2008, après le départ du directeur de l'usine, on lui confie carrément la direction du site et il s'en sort avec les honneurs. Il revoit toute la gestion de l'entreprise, fait de la formation, consolide les compétences pour limiter le turnover. « On a triplé le chiffre d'affaires en moins d'un an. Le marché tunisien permet de consolider la production en France en débloquant de gros marchés. Aujourd'hui, les deux plus gros clients du groupe se développent grâce à la Tunisie. »

Il a particulièrement apprécié de travailler pour une PMI : « On touche à tout, on fabrique des produits de qualité, et la communication intersite est bien meilleure que dans un grand groupe. » La suite ? Il réfléchit à son avenir, il ne veut pas fermer de portes. Mais sa priorité 2010, c'est la réalisation d'un vieux rêve, un voyage autour du monde avec ses amis. ■ S. F.

### [ Le point de vue de Laurent Buonvino, DG du groupe Procidec ]

**« Une PMI française ne peut pas survivre sur le marché national. C'est pourquoi, depuis trois ans, Procidec a élaboré une stratégie export plus agressive. »**

**À l'international, nous nous sommes intéressés au Maghreb, qui s'annonce comme une zone en fort développement dans la prochaine décennie. Et nous avons recruté un V.I.E pour une mission sur le site tunisien que**

**nous avons créé en 2006. Tout le personnel du site est tunisien. Aussi nous voulions envoyer sur place un ingénieur qui soit capable de valoriser le savoir-faire français de Procidec. Ceci afin de créer une enclave française représentative de notre culture professionnelle, à l'opposé d'une culture low cost. J'ai été attentif au recrutement, je recherchais un ingénieur qui soit autonome dans**

**un environnement technique et qui ait été exposé à l'international. Nous avons commencé par le former en France pendant deux mois. C'est une contrainte incontournable dès lors qu'on recrute des jeunes peu expérimentés. Il faut être prêt à leur consacrer du temps, à maintenir un lien permanent pour assurer le suivi des opérations qui leur sont confiées. Néanmoins, je**

**n'ai pas hésité à recourir au V.I.E. J'ai été très satisfait et je récidive avec un deuxième volontaire qui vient de prendre le relais de Sylvain Lassale. Quand on est une jeune société, c'est difficile d'investir à moindre coût pour tester un marché où se développer. Le V.I.E est une bonne formule pour une PMI comme Procidec. »**

**Propos recueillis par S. F.**

[ Pratique ]

## Cinq conseils du Civi aux candidats



Stéphane Perchenet, chef du Centre d'information sur le volontariat international (Civi) à Ubifrance.

### CONSEIL N° 1

#### S'INSCRIRE SUR LE SITE [WWW.CIVIWEB.COM](http://WWW.CIVIWEB.COM)

C'est une condition impérative pour pouvoir postuler à un V.I.E, mais, attention, cela ne suffit pas pour décrocher automatiquement un contrat !

### CONSEIL N° 2

#### SOIGNER LA PRÉSENTATION DE SON CURRICULUM VITAE

Les entreprises peuvent recevoir parfois plusieurs centaines de réponses pour un poste. Il s'agit d'être retenu au moins dans la première sélection.

Le CV doit faire ressortir l'originalité du parcours individuel d'un candidat (stages, séjours à l'étranger, expérience professionnelle éventuellement) et ses compétences.

Il doit synthétiser le projet professionnel du candidat et ses aptitudes au poste. C'est la carte de visite qui doit permettre de faire la différence avec les autres candidats.

### CONSEIL N° 3

#### ENVOYER DES CANDIDATURES SPONTANÉES

Trop peu de candidats au V.I.E utilisent cette solution qui a l'avantage de pouvoir se positionner en amont dans une démarche de recrutement et de ne pas être inclus dans le lot des réponses lorsqu'une offre est publiée. La candidature spontanée est toujours valorisée par une entreprise.

### CONSEIL N° 4

#### UTILISER SON RÉSEAU DE CONTACTS

Associations d'anciens élèves, anciens V.I.E de l'école, entreprise dans laquelle on a réalisé un stage, contacts acquis à l'étranger éventuellement dans le cadre d'un stage ou d'un échange individuel, etc. La liste n'est pas exhaustive et c'est à chaque candidat de « faire tourner » les contacts noués dans le passé pour accroître ses chances.

### CONSEIL N° 5

#### PARTICIPER AUX FORUMS V.I.E

Ubifrance et les acteurs de l'Équipe de France de l'export organisent des forums V.I.E. Il s'agit d'occasions exceptionnelles pour rencontrer directement les entreprises.

Dernière recommandation : il ne faut pas se décourager ! L'obtention d'un V.I.E n'est pas une tâche facile. Mais l'effort en vaut la peine car le V.I.E est devenu désormais une option sérieuse pour le démarrage d'une carrière à l'international. ■ D. S.



Le V.I.E est géré et développé par **UBIFRANCE**, l'Agence française pour le développement international des entreprises

## Contact Entreprises

Tél. : 0810 659 659  
E-mail : [infovie@ubifrance.fr](mailto:infovie@ubifrance.fr)  
Site web : [www.ubifrance.fr](http://www.ubifrance.fr)

## Contact Candidats

Tél. : 0810 10 18 28  
E-mail : [info@civiweb.com](mailto:info@civiweb.com)  
Site web : [www.civiweb.com](http://www.civiweb.com)

Le Club des anciens V.I. regroupe déjà près de 10 000 membres.  
Site web : [clubvie.ubifrance.fr](http://clubvie.ubifrance.fr)