



**MAISON DES FRANÇAIS
DE L'ÉTRANGER**

30, rue La Pérouse - 75116 Paris - www.mfe.org

**GUIDE
EMPLOI ET STAGES**

- IRLANDE -

- Octobre 2003 -

*Guide réalisé par le Comité Consulaire pour l'Emploi et la Formation Professionnelle de DUBLIN
à l'occasion de la Conférence sur l'expatriation en Irlande
organisée par la Maison des Français de l'Étranger
30 rue la Pérouse – 75116 Paris – ☎ 01.43.17.60.79 – www.mfe.org – mfe@mfe*

S O M M A I R E

I - PRESENTATION DU PAYS.....	4
1 -SON HISTOIRE.....	4
2 -SA GEOGRAPHIE.....	8
3 -SON ECONOMIE.....	11
II - L'EMPLOI DANS LE PAYS.....	14
1 -LE CONTEXTE DE L'EMPLOI.....	14
<i>a) Les perspectives.....</i>	<i>14</i>
<i>b) Les possibilités d'emplois dans les différents secteurs.....</i>	<i>15</i>
<i>c) Les barèmes de rémunération</i>	<i>17</i>
2 -LES REGLEMENTATIONS.....	21
A - La législation du travail	21
<i>a) La durée du contrat de travail.....</i>	<i>21</i>
<i>b) Le permis de séjour</i>	<i>22</i>
<i>c) L'immatriculation sociale</i>	<i>22</i>
<i>d) Le contrat de travail.....</i>	<i>22</i>
B - La protection sociale	24
C - La fiscalité	25
III - LES MODES DE RECHERCHE D'UN EMPLOI	32
1 -LES ORGANISMES	32
<i>a) L'Agence pour l'Emploi locale</i>	<i>33</i>
<i>b) Le Comité consulaire pour l'emploi (CCPEFP).....</i>	<i>33</i>
<i>c) Les chambres de commerce.....</i>	<i>34</i>
<i>d) La Mission Economique</i>	<i>34</i>
<i>e) Les cabinets de recrutement.....</i>	<i>34</i>
<i>f) Les agences d'intérim.....</i>	<i>35</i>

2 -LES MEDIA	35
a) <i>La presse écrite.....</i>	35
b) <i>Les sites internet</i>	35
3 -LES LISTES D'ENTREPRISES	36
a) <i>Les filiales françaises.....</i>	36
b) <i>Les entreprises locales.....</i>	38
IV - CE QUE RECHERCHENT LES RECRUTEURS	41
V- COMMENT POSER SA CANDIDATURE.....	44
1 -PRESENTATION DU CV	44
2 -LA LETTRE DE MOTIVATION OU « COVER LETTER »	46
3 -LE SUIVI	46
VI - COMMENT REUSSIR SON ENTRETEN D'EMBAUCHE.....	48
1 -L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE	48
a) <i>Le TOP 25 des questions les plus couramment posées lors d'un entretien.....</i>	48
b) <i>Les secrets d'un entretien réussi.</i>	49
c) <i>Occupational Personality Questionnaires OPQs.....</i>	50
d) <i>L'entretien par téléphone</i>	50
e) <i>L'apparence et l'attitude</i>	51
f) <i>Quelques recommandations sur ce qu'il ne faut pas faire.....</i>	51

PRESENTATION DU PAYS

I - PRESENTATION DU PAYS

1 - SON HISTOIRE

- 7000-2000 avant J.C. :Premiers peuplements (monuments mégalithiques).
- 400-500 avant J.C. :Premières implantations celtes (les Gaels).
- 389 après J.C. :Naissance de Saint Patrick, qui évangélise le pays.
- 9^e-11^e siècle :Invasions vikings auxquelles met fin la bataille de Clontarf (1014).
- 1171 :Les Normands conquièrent la majorité du pays qui est rattaché à la Couronne anglaise et dirigé par un vice-roi.
- 1641 :Rebellion gaélique contre les implantations britanniques.
- 1649 :Invasion par les troupes de Cromwell.
- 1690 :Bataille de la Boyne et défaite de Jacques II Stuart ; début de la prédominance protestante.
- 1798 :Echec de la rébellion pour une République indépendante, soutenue par la France.
- 1801 :Acte d'Union à la Grande-Bretagne qui supprime le parlement de Dublin ; des députés irlandais peuvent siéger au Parlement de Londres.
- 1829 :O'Connell obtient l'éligibilité des catholiques et leur accès aux fonctions publiques.
- 1845-1849 :Grande famine et début de l'émigration vers l'Amérique (1 million de morts et 1 million d'émigrants sur 8 millions d'habitants).
- 1858 :Fondation du mouvement FENIAN (Irish Republican Brotherhood).
- 1885 :Leadership du nationaliste Charles Stewart Parnell.
- 1886 :Echec du Home Rule Bill (projet de loi d'autonomie) du Premier Ministre William Gladstone à la Chambre des Communes.

- 1905 :Fondation du parti nationaliste Sinn Fein (dont sont issus la plupart des partis actuels).
- 1912 :Vote du Home Rule par les Communes.
- 1916 :Soulèvement de Pâques pour l'indépendance, dirigé par Eamon De Valera, vite réprimé, mais qui renforce l'influence du Sinn Fein.
- 1919-1921 :Guerre d'indépendance, qui aboutit à la reconnaissance de l'indépendance du pays par Lloyd George : l'île est partagée en deux parties dotées d'une large autonomie. L'Irlande, privée de six comtés de l'Ulster où les protestants sont majoritaires, devient dominion du Commonwealth.
- 1922 :L'Etat libre d'Irlande (Irish Free State) est créé.
- 1922-1923 :Guerre civile opposant le Gouvernement provisoire, dirigé par Michael Collins, aux membres de l'IRA (Irish Republican Army) qui refusent la partition.
- 1932 :De Valera revient au pouvoir et met en oeuvre une politique de séparation totale.
- 1937 :Adoption d'une nouvelle Constitution. L'Irlande prend le nom d'Eire. Elle reste neutre durant la seconde guerre mondiale.
- 1949 :Proclamation de la République d'Irlande qui quitte le Commonwealth.
- 1955 :L'Irlande entre aux Nations-Unies.
- 1973 :Entrée de l'Irlande dans la Communauté Economique Européenne.
- 1985 :Signature des Accords d'Hillsborough Castle entre Dublin et Londres, qui confèrent à la République d'Irlande un rôle consultatif dans les affaires de l'Irlande du Nord.
- 1990 :Mme Mary Robinson est élue Président de la République.
- 18 juin 1992 :Ratification du traité de Maastricht par référendum (69% de "oui").
- 1993 :Signature de la déclaration conjointe anglo-irlandaise sur l'Irlande du Nord.

- Novembre 1994 :Crise politique ; chute du gouvernement de coalition Fianna Fail/Labour.
- Décembre 1994 :Formation d'un gouvernement de coalition Fine Gael/Labour/Gauche démocratique.
- 24 novembre 1995 :Référendum sur le divorce. Plus de 60 % des électeurs se prononcent pour le oui. Le divorce devient légal en février 1997.
- 6 juin 1997 :Bertie Ahern, chef de file du Fianna Fail, devient premier ministre de l'Irlande et forme un gouvernement de coalition avec les "Progressive Democrats" et compte sur le soutien de 4 députés indépendants.
- 19 juillet 1997 :L'IRA annonce un cessez-le-feu total et inconditionnel.
- 31 octobre 1997 :Mary Mac Aleese, candidate du Fianna Fail, succède à Mary Robinson à la présidence de la République.
- 10 avril 1998 :Accords de paix de Stormont dits du "Vendredi Saint" signés par les Premiers ministres britanniques et irlandais, le Sinn Fein républicain, le SDCP (nationalistes modérés) et le parti unioniste d'Ulster. Accords adoptés par référendum en mai 1998.
- 1er janvier 1999 :Entrée de l'Irlande dans L'Union Monétaire Européenne

- Statut politique

La République d'Irlande est une démocratie parlementaire pratiquant le bicamérisme.

Aux termes de la Constitution de 1937, le Parlement comprend deux chambres :

- la Chambre des Représentants (Dail), composée de 166 députés, élus pour cinq ans au suffrage universel direct ;
- le Sénat (Seanad), composé de soixante membres, dont onze désignés par le Premier Ministre, 6 élus par des universitaires et 43 choisis au sein d'un collège électoral ; leur mandat est également de 5 ans.

Le Président de la République est élu au suffrage universel direct pour sept ans. Il a un rôle essentiellement représentatif. Il nomme le Premier Ministre (actuellement M. Bertie Ahern, leader du Fianna Fail, nommé en juin 1997), qui est responsable devant la Chambre des Représentants.

Les partis politiques représentés au Parlement sont les suivants : Fianna Fail (parti nationaliste), Fine Gael (démocrate chrétien), Travailliste, Gauche Démocratique, Progressiste Démocrate (droite libérale), les Verts (écologistes), le Sinn Fein.

Les dernières élections de juin 1997 ont donné jour à une coalition gouvernementale composée des partis Fianna Fail et Progressiste Démocrate. Les prochaines élections devraient se tenir en juin 2002, mais le Premier Ministre peut à tout moment convoquer des élections générales anticipées.

La République d'Irlande exerce sa juridiction sur les vingt-six comtés du sud du pays, les six comtés du nord (une partie de l'Ulster) appartenant au Royaume-Uni.

- Langues

L'anglais et le gaélique (irlandais) sont les langues officielles; toutefois, ce dernier est de moins en moins parlé (essentiellement sur la côte ouest), malgré les efforts de l'Etat pour sa promotion. Les écoles du pays enseignent les deux langues. L'anglais reste la langue des affaires.

Première langue étrangère enseignée (80%), le français est cependant peu pratiqué, sauf dans certains milieux professionnels.

- Religions

Aux termes de la Constitution, il n'existe pas de religion d'Etat et il est possible de pratiquer le culte de son choix. Cependant, le catholicisme est largement majoritaire (90%) et influent ; ainsi, l'avortement est toujours interdit en Irlande.

Les confessions protestante (église d'Irlande ou "anglicans", presbytériens), musulmane et juive sont également présentes.

2 - SA GÉOGRAPHIE

Décalage horaire (par rapport à Paris) :

- en été, 1 heure de moins.
- en hiver, 1 heure de moins.

- Situation

a) Présentation générale

Située à l'ouest de la Grande-Bretagne, dont elle est séparée par le Canal du Nord au nord-est, la Mer d'Irlande à l'est et le Canal Saint-George au sud-est, l'Irlande est une grande île dont les 4/5èmes, soit 70.283 km² constituent l'Irlande ou Eire. Six comtés de la province historique de l'Ulster font politiquement partie du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (483 km de frontières).

Une vaste plaine de calcaire carbonifère s'étale au centre du pays. Elle est entourée par un arc de montagnes de faible altitude (le point culminant est le Mont Carrantuohill : 1041 m) et comporte de nombreux lacs et tourbières. Les principaux cours d'eau sont des chaînes de lacs joints par des sections fluviales. Le centre est arrosé par le Shannon, long de 370 km, qui se jette dans l'Atlantique par un long et large estuaire.

Les côtes se caractérisent par leur dissymétrie : basses et sablonneuses à l'est, abruptes et découpées à l'ouest. La mer pénètre à l'intérieur des terres par des fjords profonds ou des rias (baie de Dingle).

La couverture forestière est la plus faible d'Europe (5% du territoire). Un important effort de reboisement est entrepris dans les montagnes de l'ouest et du sud-ouest, ainsi qu'à l'est dans les Monts de Wicklow. Prairies et pâturages occupent plus de la moitié de la superficie.

b) Liaisons avec la France

800 km environ séparent Paris de Dublin.

Des liaisons aériennes quotidiennes (en moyenne 4 vols par jour) sont assurées par les compagnies AIR FRANCE et AIR LINGUS entre ces deux villes, ainsi que vers Cork et Galway. La durée du vol est de 1 h 40.

Par voiture et bateau, le voyage est assez long (Rosslare/Cherbourg avec Irish Ferries = 18h de voyage - Cork/Roscoff avec Brittany Ferries = 15h de voyage).

Les horaires des vols peuvent être consultés sur Minitel par le 36.15, code d'accès HORAV et sur Internet www.adp.fr

- Population

La République d'Irlande est peu peuplée. La densité de population est la plus faible de l'Union Européenne. Un tiers de la population se concentre à Dublin et dans certaines zones côtières de l'ouest. Le pays échappe au phénomène de vieillissement de la population en raison d'une forte natalité : près du quart des Irlandais ont moins de 15 ans et 41% moins de 25 ans. La population a longtemps stagné en raison d'une forte immigration (plus de 6 millions entre 1845 et 1950). Cependant, la tendance s'est inversée ces dernières années avec la reprise économique. Les immigrants ou expatriés de retour au pays sont désormais plus nombreux que les émigrants.

On estime qu'environ 70 millions de personnes à travers le monde sont de souche irlandaise dont 40 millions d'américains.

	IRLANDE	FRANCE
Population (en millions)	3,7	60
Densité (habitants au km ²)	53,8	107
Accroissement naturel de la population	1,19	0,4
Indice de fécondité	1,9	1,7
Espérance de vie (en années)	76	78,3
Urbanisation (en %)	58	75,3

- Climat

Températures	Printemps	Eté	Automne	Hiver
1-Dublin	11	15	7	5

L'Irlande jouit d'un climat océanique, tempéré mais pluvieux (1500 mm de pluie en moyenne, répartis sur plus de 200 jours), caractérisé par un faible ensoleillement. Les périodes les plus agréables sont mai-juin et septembre-octobre. L'uniformité climatique prévaut et l'amplitude thermique annuelle est faible. La côte occidentale est plus exposée aux perturbations océaniques et subit des précipitations plus élevées.

- Villes principales

a) Dublin

Capitale et port sur la baie de la Mer d'Irlande, située de part et d'autre de l'estuaire de la Liffey, l'agglomération de Dublin compte un million d'habitants environ. Dublin est également le centre économique, culturel et administratif de l'Irlande où sont établies la majorité des grandes entreprises du pays. Outre les activités portuaires, l'économie se concentre sur la production alimentaire (brasseries, distilleries, conserveries) et se diversifie vers le secteur tertiaire et les technologies de pointe (matériel électronique, informatique). La vieille ville, au sud de la Liffey, est de style géorgien. Dublin possède de nombreuses bibliothèques et musées, et deux universités, Trinity college et University College. C'est la patrie d'Oscar Wilde, de George Bernard Shaw, de James Joyce.

b) Cork

Située dans la province de Munster, au fond de l'estuaire de la Lee, sur la côte sud, la ville de Cork compte aujourd'hui 150.000 habitants. C'est essentiellement un centre industriel (brasseries, distilleries, produits chimiques et pharmaceutiques).

c) Limerick

Située au sud-ouest du pays, au début de l'estuaire du Shannon, c'est l'un des principaux ports du pays. La ville comprend 60.000 habitants. Ses principales activités industrielles sont concentrées dans le textile et l'agro-alimentaire.

d) Galway

Dans la région du Connemara, à l'ouest du pays, à l'entrée de la baie qui porte son nom, Galway compte 50.000 habitants. Elle exporte de la laine et des produits agricoles régionaux et possède également de nombreuses pêcheries, distilleries, fonderies et minoteries.

e) Waterford

Port de la province du Munster, la ville de Waterford compte 40.000 habitants et est notamment connue pour sa verrerie.

3 - SON ECONOMIE

- Présentation générale

La conjoncture économique est excellente (au point que l'Irlande est parfois qualifiée de "Dragon celtique"). La croissance moyenne a été en effet de 9% au cours des cinq dernières années, soit la plus forte des pays de l'OCDE. Le budget de l'Etat est en excédent (plus de 4%), la balance commerciale est excédentaire et le chômage en constante régression. La croissance économique repose essentiellement sur les exportations mais aussi sur l'accroissement de la demande intérieure due à l'élévation du niveau de vie des habitants. Tous les secteurs ont bénéficié ces vingt dernières années de l'apport massif des fonds européens. Seule l'inflation donne quelques inquiétudes (+ 5,5% en 2000) et, en particulier, le coût du logement à Dublin (+ 20% en 2000).

a) Agriculture

L'agriculture occupe 9% de la population active et contribue pour 5% au PNB du pays.

L'agriculture reste un secteur important de l'économie mais est en baisse constante du fait de la croissance des autres secteurs. Elle est axée sur l'élevage bovin et ovin, pour la viande et le lait. La production animale représente environ 85% de la production agricole. L'orge, le blé, la pomme-de-terre, la betterave sucrière constituent les principales récoltes.

b) Mines et Industries

Ce secteur occupe 28% de la population active et contribue pour 39% au PNB du pays.

La production minière irlandaise est diversifiée mais peu importante : zinc, plomb, charbon et gaz naturel.

En revanche, l'industrie est aujourd'hui en plein essor, en particulier dans les domaines du matériel de transport, de l'agro-alimentaire, de la chimie, de la pharmacie. Mais c'est dans le domaine de l'industrie électronique que la progression a été la plus spectaculaire. Le secteur informatique est le plus gros pourvoyeur d'emploi et l'Irlande est devenue le premier exportateur de logiciels dans le monde. La plupart des grandes multinationales de ce secteur sont présentes en Irlande, aux côtés de nombreuses PME locales.

c) Services

Les services occupent 63% de la population active et contribuent pour 56% au PNB du pays.

Le commerce extérieur est en constante progression, principalement à destination de l'Union européenne (Grande-Bretagne, Allemagne, France) et des Etats-Unis. Les Etats-Unis sont également le principal investisseur, suivi de la Grande-Bretagne et de l'Allemagne.

De nombreuses multinationales (AOL, Xerox, Dell, Hertz, Gateway) ont délocalisé leurs activités d'assistance téléphonique pour l'Europe en Irlande. Le pôle financier de Dublin, qui s'est spécialisé dans le refinancement bancaire, a fait de cette ville une place financière internationale.

Si l'économie a explosé ces dernières années, les infrastructures n'ont pas suivi. Les routes et les transports publics sont en effet de piètre qualité. Le tourisme est cependant florissant.

- Principaux indices

	IRLANDE	FRANCE
P.I.B. (en milliards de \$)	91,1	1321,1
P.I.B. / habitant en \$ (à parité de pouvoir d'achat)	24353	22464
Croissance annuelle (%)	8,8	3
Taux d'Inflation (en %)	3,8	1,6
Taux de chômage (en %)	5,2	10,2
Importations (en millions de \$)	46030	289941
Exportations (en millions de \$)	70281	300170

L'EMPLOI DANS LE PAYS

II - L'EMPLOI DANS LE PAYS

1 - LE CONTEXTE DE L'EMPLOI

a) *Les perspectives*

Depuis ces dix dernières années, une expansion économique sans précédent a vu le PNB irlandais doubler et l'emploi augmenter de 50%. Ce taux phénoménal de la croissance économique n'aurait pas pu être maintenu sans l'accroissement quantitatif et qualitatif de la main d'œuvre.

Cependant, le développement rapide de l'économie a finalement baissé fin 2001 avec pratiquement un taux de croissance zéro. Inévitablement, le récent passage à la phase descendante a pour conséquence moins d'offres d'emploi.

Cependant, le ralentissement confirmé de l'économie ne se traduit pas pour l'instant par un impact élevé sur le chômage, le marché du travail continuant à être alimenté par la création d'emplois publics.

Sur douze mois, l'emploi a augmenté globalement de 1,7% grâce aux recrutements intervenus dans la santé (+8%), l'éducation(+7,9%), l'administration (+8%) tandis que dans le secteur privé le marché de l'emploi offre une image plus contrastée (+2,9% dans la construction, -2,3% dans l'industrie, -6,1% dans l'agriculture). Le taux de chômage a peu varié (4,6% au 1^{er} trimestre 2003, 4,4% au 1^{er} trimestre 2002).

La banque centrale estime cependant que ce taux pourrait s'élever et atteindre 5,25% en moyenne en 2003. Ces statistiques ne reflètent cependant pas le recours grandissant au travail à temps partiel et la non comptabilisation des jeunes en recherche d'un premier emploi.

Le département des finances prévoit en terme d'augmentation du marché du travail, une moyenne annuelle de seulement 1,5% pour la période 2002-2004. Toutefois, les perspectives à moyen terme, concernant l'économie et par conséquent la création d'emplois, restent positives. En effet, le nombre d'actifs devrait s'accroître d'approximativement 180 000 pour la période 2001-2007.

Si l'Irlande veut satisfaire la demande croissante du marché de l'emploi, la main d'œuvre doit également augmenter de façon significative.

b) Les possibilités d'emplois dans les différents secteurs

Il est difficile de conseiller ou non un secteur d'activité particulier. Quelques articles provenant du site internet de la Mission Economique de Dublin sur la situation des différents secteurs paraissent plus satisfaisants.

L'AGRICULTURE

L'agriculture irlandaise continue de jouer un rôle prépondérant dans l'économie du pays. En 2001, elle a représenté 3,2 % du produit intérieur brut (PIB) et 6,6 % des emplois. Elle est plus importante pour l'économie nationale que dans la plupart des autres Etats membres de l'Union Européenne (respectivement 2,6 % du PIB au prix de marché contre 1,7 % en moyenne). En revanche, son importance économique relative diminue depuis une vingtaine d'années, notamment du fait de la croissance forte des autres secteurs.

LES SECTEURS PORTEURS POUR L'AGROALIMENTAIRE

Les produits biologiques

Sans la quantifier avec exactitude, les autorités pertinentes s'accordent à évaluer la progression du secteur biologique (tous produits confondus) à plus de 10% par an. Le Bord Bia, organisation chargée de la promotion des produits agroalimentaires irlandais, a estimé que 28% des Irlandais achetaient en 2000 des produits bio au moins une fois par mois.

Les fruits et légumes (pommes de terre exclues)

La production locale de légumes de base ne couvre pas le marché national ; il existe donc des débouchés, en particulier pour la carotte. De plus, le développement des goûts présente des opportunités pour tous les fruits et légumes à peine ou non produits localement (poivrons, tomates, fruits à noyau, raisin, melons, etc.).

Le vin

La croissance de la consommation de vin continue d'année en année et offre des possibilités pour les produits français qui continuent de jouir d'une bonne réputation. Les importations de vins français sont cependant passées derrière celles de vins australiens suivant les estimations du Central Statistics Office pour 2002. En valeur, 21,05% des importations pour les vins français et 21,40% pour les vins australiens, en volume, respectivement 17,64 % et 19,80 %.

Les plats préparés et ingrédients pour plats préparés (restauration)

La tendance au repas acheté tout prêt se consolide, du fait du pouvoir d'achat accru de la population et du nombre de femmes/mères de famille retournant au travail.

SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

La production de l'industrie de la construction est l'une des plus importantes de tous les secteurs de l'économie irlandaise. Elle représente 19% du PIB et rapporte 4Mds€ à l'Etat irlandais.

La Fédération de l'industrie de la construction (CIF) a publié les récents chiffres de la croissance du secteur qui étaient positifs jusqu'à 2001 : + 7% en 2000, +2% en 2001, suivis d'une baisse de 3% en 2002. Les chiffres annoncés pour 2003 indiquent un recul de -4% sur l'ensemble du secteur.

La production s'élevait à 19,7Mds € en 2001 par rapport à 18 Mds € en 2000.

L'industrie de la construction génère 185 000 emplois directs et 75 000 dans le secteur des matériaux. L'emploi dans le secteur de la construction continue à augmenter fortement mais avec une évidente décélération. Le secteur a connu une hausse d'environ 20.000 emplois supplémentaires entre les premiers trimestres 2000 et 2001. L'emploi direct représentait alors 180 000 personnes au premier trimestre (+12,5%). Il sera de même pour 2002, le problème majeur restant l'insuffisance de main d'œuvre qualifiée.

Le salaire hebdomadaire moyen d'un employé de bureau ou d'un ouvrier dans l'industrie de la construction est passé de €18,09 à €92,75 en 12 mois, soit une augmentation de 14,4%.

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) compte quelque 1 000 entreprises tant multinationales qu'« indigènes » dans les domaines des logiciels, du matériel informatique, de l'électronique et des télécommunications dont l'effectif total est de 100 000 personnes. Le chiffre d'affaires du secteur est évalué pour 2002 à 23 Mds € et représente plus de 25% des exportations totales de l'Irlande qui demeure par ailleurs le plus grand exportateur de logiciels au monde. L'Irlande souhaite devenir la plate-forme **européenne** du commerce électronique et le gouvernement a décidé de créer un environnement aussi propice que possible à son expansion.

SERVICE ET DISTRIBUTION

La finance

L'Irlande est en ce domaine ce que l'on pourrait appeler un « cas d'école », puisque ce pays a mis en place depuis le début des années 70 une stratégie claire d'accueil des investissements étrangers, en particulier tournée vers les activités financières, en vue de créer ex nihilo une place financière internationale à Dublin.

Le succès des dispositions prises, notamment l'option pour une fiscalité douce, s'est confirmé au cours de la décennie 90, l'Irlande accueillant actuellement plus de 250 firmes internationales de la bancassurance, tandis qu'elle connaissait simultanément sur cette période les meilleures années de croissance de son histoire : la croissance moyenne annuelle de l'Irlande sur la période 1996-2000 a été de 8.6 %, contre une moyenne de 2.3 % en Europe.

Les services financiers représentent maintenant une part prépondérante de l'économie irlandaise. Ainsi, ce secteur emploie plus de 220.000 personnes, cela représente 12.9 % de la population active occupée. En termes de valeur ajoutée, les services financiers apportent plus de 15% au PIB national. Ces niveaux sont quasiment inégalés en Europe, mis à part le cas quelque peu exceptionnel du Luxembourg.

BIENS DE CONSOMMATION ET SANTE

200 nouveaux emplois chez Boots Ireland

La chaîne de produits de soins **Boots** espère embaucher 5.000 personnes supplémentaires dont 200 en Irlande pour la période de Noël. Le recrutement devrait commencer bientôt afin d'avoir suffisamment de temps pour former les nouveaux employés. Bien que ce ne soient que des emplois temporaires, l'expérience a montré les années précédentes qu'un grand nombre de ces emplois temporaires s'étaient transformés en contrats à durée indéterminée.

Le groupe britannique emploie actuellement 1.050 personnes dans ses 29 magasins en Irlande. Trois autres points de vente devraient être ouverts avant Noël à Tralee, Limerick et Clonmel. Selon les experts, le succès de Boots montre que le secteur de la pharmacie est toujours un marché en expansion en Irlande.

Pour plus d'informations sur les différents secteurs, voir le site internet de la Mission Economique de Dublin : www.dree.org/irlande

c) Les barèmes de rémunération

L'Irlande est l'un des pays d'Europe les plus compétitifs en matière de coût du travail du fait de la faiblesse des charges sociales. Néanmoins, ce constat doit être nuancé, les salaires augmentant plus vite en Irlande que dans les autres pays membres de l'OCDE. Les données statistiques suivantes par type de fonction sont les dernières disponibles. Les salaires estimés s'entendent bruts et annuels

Le régime des salaires en Irlande

Montant et modalités de versement

Le montant exact du salaire, les modalités de rémunération des méthodes de calcul des commissions et bonus doivent figurer par écrit dans le contrat de travail.

Il n'existe pas de règle générale concernant la périodicité des versements du salaire, qui doit être spécifiée dans le contrat de travail.

Néanmoins, dans de nombreux domaines d'activité les salaires sont encore versés en espèce chaque semaine.

La législation irlandaise laisse un important degré de liberté à l'employeur en ce qui concerne les rémunérations complémentaires (treizième mois, participation aux bénéfices).

De même, la législation autorise les employés à négocier avec leur employeur le mode de paiement de leur salaire qui peut se faire par chèque, virement bancaire, espèces, mandat postal ou encore chèque de caisse.

Salaire minimum

Le salaire minimum national a été introduit le 1^{er} avril 2000. Son taux horaire standard était de 5,97€ Il a été réévalué à 6,35€ en 2002. Par ailleurs, 16 catégories d'employés bénéficient, pour des raisons historiques, d'un régime particulier fixant le montant minimum de leurs salaires (Industrial Relations Act, 1946)

Pour plus d'informations se référer au document intitulé «Explanatory booklet on the Payment of Wages Act, 1991», du «Department of Enterprise, Trade and Employment», disponible sur www.entemp.ie

Barèmes de salaires:

Service clientèle / Administration

Fonction	Hypothèse basse €	Moyenne €	Hypothèse haute €
Responsable Service clientèle	41 000	51 000	89 000
Assistant(e) Personnel	20 000	24 000	32 000
Assistant(e) Administratif(ve)	15 000	18 000	20 000
Réceptionniste (0-3ans expé.)	15 000	18 000	20 000
Réceptionniste (+3ans expé.)	20 000	22 000	33 000

(sources: SkillGroup, Novembre 2000)

Vente / Marketing

Fonction	Hypothèse basse €	Moyenne €	Hypothèse haute €
Responsable Marketing	38 000	55 000	83 000
Assistant Marketing	15 000	18 000	20 000
Responsable Produit	38 000	47 000	53 000
Responsable Projet	22 000	28 000	36 000

(sources: SkillGroup, Novembre 2000)

Production / Ingénierie

Fonction	Hypothèse basse €	Moyenne €	Hypothèse haute €
Responsable Matériaux	51 000	61 000	76 000
Responsable Production	38 000	48 000	57 000
Responsable Logistique	51 000	57 000	63 000
Responsable Achats	44 000	50 000	60 000
Responsable Qualité	37 000	42 000	48 000
Ingénieur Qualité (3-7ans expé.)	28 000	34 000	41 000
Ingénieur Procédé (3-7ans expé.)	30 000	36 000	44 000
Ingénieur Production (3-7ans expé.)	32 000	38 000	44 000
Responsable Entrepôt	32 000	38 000	51 000
Magasiniers	18 000	20 000	23 000
Technicien	20 000	28 000	33 000

(sources: SkillGroup, Novembre 2000)

Centres d'appels

L'Irlande compte plus de 75 centre d'appels pan-européens employant 7 500 personnes. Cette industrie s'est développée à un rythme très soutenu (20% par an) profitant d'atouts culturels et démographiques: une population, d'origine irlandaise ou étrangère, jeune et dynamique.

Cependant en raison d'une rotation importante du personnel, des coûts de l'immobilier et pour Dublin des conditions de vie dégradées, il est à prévoir un fléchissement important du taux de croissance de ce secteur.

Fonction	Hypothèse basse €	Moyenne €	Hypothèse haute €
Responsable Centre d'appels	38 000	51 000	63 000
Superviseur Télévente	20 000	25 000	32 000
Télévendeur (0-3ans expé.)	15 000	18 000	20 000
Télévendeur (avec langue étrangère, 0-3ans expé.)	15 000	19 000	23 000

(sources: SkillGroup, Novembre 2000)

Comptabilité

Les sociétés irlandaises ont l'obligation de faire certifier leurs comptes par un expert-comptable.

Année d'obtention du diplôme de comptable	Industrie/Commerce €	Services Financiers €	Autres €
1999	47 490	29 200	-
1998	49 265	49 390	44 440
1997	63 230	73 510	40 630

(sources: The Institute of Chartered Accountants in Ireland)

2 - LES RÉGLEMENTATIONS

A. LA LEGISLATION DU TRAVAIL

L'Irlande étant membre de l'Union européenne, les Français ont le droit d'exercer une activité professionnelle dans les mêmes conditions que les ressortissants irlandais :

- les salariés de nationalité française sont autorisés à y travailler sans permis de travail,
- les chefs d'entreprise ou les personnes exerçant une profession libérale peuvent s'y établir soit à titre principal (constitution et gestion d'une entreprise, prise de contrôle d'une entreprise existante), soit à titre secondaire (par la création d'une agence, d'une succursale ou, pour les professions libérales, d'un second cabinet).

Il existe en Irlande une législation permettant, sous certaines conditions, d'effectuer un travail rémunéré à partir de 14 ans. L'actuel accord de partenariat social («sustaining progress») contient des dispositions relatives au développement du travail des jeunes.

Cependant, la priorité du pays reste d'obtenir le plus grand nombre de jeunes hautement qualifiés afin de répondre aux besoins d'un développement économique fondé sur les technologies les plus modernes.

a) *La durée du contrat de travail*

"*Organisation of Working Time Act, 1997*" est le texte de référence. La durée légale maximale est de neuf heures par jour et de 48 heures par semaine. En pratique, elle est fixée contractuellement selon les différents secteurs d'activité. Elle est en général de 42,5 heures dans l'industrie et de 37,5 heures dans le secteur tertiaire.

La législation irlandaise limite la durée des heures supplémentaires à deux heures par jour, 12 heures par semaine, 36 heures par mois ou 240 heures par an. Le travail est rétribué sur la base horaire avec un supplément d'au moins 25%.

La durée minimum des congés payés est, depuis le 1^{er} avril 1999, de quatre semaines pour une période de douze mois de travail. Il y a neuf jours fériés chômés par an. Il est à noter que le «*Career Leave Act* » entré en vigueur le 2 Juillet 2001, permet aux employés d'obtenir un congé sans solde de 65 semaines au maximum afin de s'occuper de personnes dépendantes.

La "Labour Relations Commission" a édité un Code pratique qui, bien que non imposable légalement, permet aux employés de vérifier qu'ils appliquent les provisions de la loi.

b) Le permis de séjour

L'Irlande étant membre de l'Union Européenne, les conditions de séjour et de travail sont celles prévues par la législation communautaire. L'établissement d'une carte de résident européen n'est plus obligatoire.

c) L'immatriculation sociale

Il est conseillé au candidat à l'emploi de demander un numéro d'immatriculation de sécurité sociale : «PRSI number»

Ce numéro s'obtient auprès du «Social Welfare».

C'est une démarche purement administrative qui n'ouvre aucun droit tant que le candidat n'a pas signé de contrat de travail et qu'il n'a pas été déclaré à la Sécurité Sociale par l'employeur.

Pour tout renseignements sur le Social Welfare : www.welfare.ie

d) Le contrat de travail

Vos droits

L'âge requis pour conclure un contrat de travail est de 18 ans.

Les mineurs de plus de 15 ans peuvent conclure un contrat de travail à condition d'avoir l'autorisation des parents.

Ce qu'il faut savoir

La forme du contrat : écrit/oral

Le contrat de travail ne doit pas obligatoirement être fait par écrit. Cependant, dans le mois suivant l'embauche, l'employeur est tenu de fournir à chaque travailleur une déclaration écrite mentionnant les principales conditions de l'emploi. Cette déclaration doit :

- spécifier la date à laquelle débute la relation de travail; énoncer les taux de rémunération ou la méthode de calcul de la rémunération;
- définir les intervalles auxquels la rémunération sera versée; énoncer toutes conditions relatives au temps de travail et aux heures supplémentaires;
- énoncer toutes conditions relatives aux congés payés, à l'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident, aux prestations de maladie, à la retraite et aux régimes de retraite;

- la durée du préavis à donner par l'une ou l'autre partie pour mettre fin à la relation de travail.

Ces renseignements doivent être fournis à tout salarié qui en fait la demande, et cela aussi souvent que nécessaire.

L'employeur peut, au lieu de fournir une déclaration écrite, inviter le salarié à se reporter à un document écrit (written statement) tenu à sa disposition et contenant ces mêmes renseignements.

Les conditions de recrutement étant souvent "standardisées" (par secteur / industrie), l'employeur peut remplacer une ou plusieurs de ces mentions par la référence à des textes, sous réserve que ceux-ci soient facilement accessibles à l'employé.

L'employeur doit le cas échéant mentionner dans le "written statement" les conditions applicables lors des déplacements (moins d'un mois) professionnels à l'étranger. Tout changement des termes du "written statement" doit être notifié à l'employé dans un délai d'un mois après sa prise d'effet.

Les différents types de contrat

Vos droits

Le principe

Le contrat de travail peut être conclu :

- pour une durée indéterminée (cas le plus fréquent) mais jamais à vie;
- pour un travail nettement défini;
- pour une durée déterminée;
- pour un remplacement.

Ce qu'il faut savoir

Définitions du contrat à durée déterminée

C'est un contrat qui expire à une date prédéterminée, sans qu'il y ait besoin pour l'employé ou l'employeur de donner un préavis.

La loi

Elle ne prévoit rien quant au contrat à durée déterminée.

La durée

Il n'existe pas de durée maximum ni de nombre limite au renouvellement du contrat.

La période d'essai

Ce qu'il faut savoir

Il n'y a pas de règle générale quant à la période d'essai. Néanmoins, une période de préavis de 6 mois est souvent requise.

Le préavis de licenciement

Les travailleurs à l'essai sont protégés par le «Minimum Notice and Terms of Employment Act», qui prévoit notamment que tout salarié employé depuis plus de 13 semaines a droit à un préavis de licenciement d'au moins une semaine.

Le licenciement abusif

La loi sur les licenciements abusifs (Unfair Dismissals Act 1977) exclut de sa protection les salariés qui travaillent à l'essai, s'ils ont conclu un contrat de travail écrit et si leur période d'essai est d'un an ou moins.

B. LA PROTECTION SOCIALE

La couverture sociale en matière de santé en Irlande dépend essentiellement de la résidence et des ressources. Toute personne, quelle que soit sa nationalité, peut bénéficier:

-soit d'une couverture complète en tant que titulaire d'une carte médicale («medical card») qui donne accès gratuitement à tous les services publics de santé (généralistes, médicaments, hôpitaux publics).

-soit d'une couverture partielle (catégorie 2) qui donne accès aux hôpitaux publics (consultation et hospitalisation), moyennant une somme forfaitaire de 40 euros par journée.

L'accès à l'une de ces deux catégories du système dépend du «health board» local (administration régionale de santé) qui se fonde sur une preuve de résidence du demandeur et, pour l'octroi d'une carte médicale, examine notamment ses ressources.

C. LA FISCALITE

La convention fiscale

Texte de la convention (site du ministère des finances)

La France et l'Irlande ont signé, le 21 mars 1968, une convention tendant à éviter les doubles impositions et à prévenir de l'évasion fiscale en matière d'impôts sur le revenu, entrée en vigueur le 15 juin 1971 et publiée au journal Officiel du 10 septembre 1971.

Cette convention a pour objectif principal d'éviter les doubles impositions qui pourraient résulter de l'application concurrente des législations française et irlandaise.

Elle répartit donc entre les deux Etats le droit d'imposer les revenus de leurs résidents respectifs.

Conformément aux dispositions de l'article 55 de la Constitution française, cette convention a une autorité supérieure à celle de la législation française.

Champ d'application de la convention

1. Notion de résidence

Cet accord a pour objet de protéger les résidents de chacun des Etats contractants en matière d'impôts prélevés directement sur le revenu ou sur le bénéfice des sociétés.

L'article 2 paragraphe 7 de la convention définit les personnes qui sont considérées comme "résidents d'un Etat contractant" ou de chacun de ces deux Etats.

D'après ce même article de la convention, est considérée comme "résident d'Irlande" toute personne qui est résidente d'Irlande pour l'application de l'impôt irlandais et qui n'est pas résidente de France pour l'application de l'impôt français; et comme "résident de France" toute personne qui est résidente de France pour l'application de l'impôt français et qui n'est pas résidente d'Irlande pour l'application de l'impôt irlandais.

Par conséquent, une personne est considérée comme résident d'un Etat contractant lorsque, en vertu de la législation du dit Etat, elle se trouve assujettie à l'impôt à raison de son domicile, de sa résidence ou de critères analogues.

En fait, ce paragraphe ne fournissant pas les critères subsidiaires permettant de résoudre le cas de double résidence si l'assujettissement à l'impôt ne pouvait suffire, il faut donc se référer au droit interne de chacun des deux pays.

2. Impôts couverts

L'article 1er, paragraphe 3, détermine les impôts auxquels s'applique la convention à sa date de signature.

En ce qui concerne la France :

- . l'impôt sur le revenu des personnes physiques;
- . la taxe complémentaire;
- . l'impôt sur les sociétés.

En ce qui concerne l'Irlande :

- . l'impôt sur le revenu;
- . la surtaxe.

Mais la convention s'applique également aux impôts de nature identique ou analogue qui viendraient, après signature de la convention, s'ajouter ou remplacer les impôts mentionnés ci-dessus.

3. Champ d'application territorial

L'article 2, paragraphe 1, de la convention précise pour chacun des deux Etats, les champs d'application territoriaux respectifs.

Dispositions conventionnelles relatives à certaines catégories de revenus.

1. Traitements, salaires, pensions et rentes

a) Rémunérations privées

L'article 12, paragraphe 1, précise que les traitements et salaires d'origine privée ne sont, en règle générale, imposables que dans l'Etat où s'exerce l'activité personnelle.

Ainsi, si vous allez travailler à Dublin pour le compte d'un employeur français ou irlandais, vous serez imposable en République d'Irlande.

Ce principe est assorti toutefois de quelques exceptions énumérées aux paragraphes 2 et 3 du même article.

b) Rémunérations publiques

L'article 13, paragraphe 1, alinéa 1, indique que les traitements, salaires et rémunérations analogues ainsi que les pensions de retraite payés par un Etat ou une personne morale de droit public de cet Etat restent imposables dans cet Etat.

Par exemple, vous êtes fonctionnaire retraité de l'Etat français, vous vivez à Dublin, vous restez en principe imposable en France.

Ce principe est toutefois assorti de quelques exceptions énumérées au même article, à l'alinéa 2 concernant le principe de nationalité et au paragraphe 2 au titre des services rendus dans le cadre d'activité industrielle ou commerciale.

c) Pensions et rentes

L'article 14 prévoit que les pensions de retraite de source privée ainsi que les rentes viagères restent imposables dans l'Etat dont le bénéficiaire est un résident.

Ainsi, en tant que cadre d'une société française, vous désirez vivre à Dublin et vous percevez des retraites privées de source française, vous serez donc imposé en République d'Irlande.

Cette disposition couvre également les pensions publiques auxquelles les règles de l'article 13 ne sont pas applicables.

En outre, la convention ne comportant aucune disposition particulière concernant les prestations de sécurité sociale, il en résulte que les pensions privées versées par la Sécurité sociale française à des résidents d'Irlande échappent à l'impôt français et sont par conséquent imposées en Irlande.

d) Etudiants, stagiaires, enseignants, chercheurs

Etudiants, stagiaires

L'article 17 de la convention prévoit que les étudiants, les stagiaires d'un Etat (la France, par exemple) qui séjournent dans l'autre Etat (l'Irlande) à seule fin d'y poursuivre leurs études ou leur formation et qui perçoivent des subsides d'origine étrangère à cet Etat (l'Irlande) sont exonérés d'impôts par ce dernier Etat.

Enseignants, chercheurs

L'article 19 précise que les rémunérations versées aux enseignants résidents d'un Etat (la France, par exemple) se rendant temporairement dans l'autre Etat (l'Irlande) en vue d'y exercer une activité pédagogique ou aux chercheurs en vue de se livrer à des travaux de recherches pendant une période ne dépassant pas deux ans, dans une université, un collège, une école, un institut de recherche ou autre établissement, restent imposables dans l'Etat de résidence (la France, par conséquent).

2. Autres catégories de revenus

a) Bénéfices industriels et commerciaux

L'article 4, paragraphe 1, dispose que les entreprises industrielles et commerciales sont imposables sur le territoire où se trouve un établissement stable sous réserve des dispositions concernant les entreprises de navigation maritime ou aérienne prévues à l'article 6. Le bénéfice de l'établissement stable est déterminé dans les conditions prévues aux paragraphes 2 à 6 de l'article 4.

b) Bénéfices des professions non commerciales et des revenus non commerciaux

Activités indépendantes

L'article 16, paragraphe 1, stipule que les revenus provenant de l'exercice d'une profession libérale ou d'autres activités indépendantes sont imposables dans l'Etat sur le territoire duquel se trouve l'installation permanente où s'exerce de façon régulière l'activité personnelle.

Ainsi, vous exercez la profession d'avocat en République d'Irlande, tout en étant résident fiscal de France. Si vous disposez d'une base fixe sur le territoire irlandais, vous serez imposé selon le régime fiscal irlandais sur le montant du chiffre d'affaires déclaré.

Artistes et sportifs

Les revenus que les professionnels du spectacle ainsi que les sportifs réalisent en cette qualité dans l'un des deux Etats restent imposables dans l'Etat d'exercice de l'activité selon les dispositions de l'article 18 de la convention.

Redevances et droits d'auteur

L'article 11, paragraphe 1, pose en principe que les revenus non commerciaux (redevances et droits d'auteur) sont imposables dans l'Etat de résidence du bénéficiaire.

c) Revenus immobiliers

L'article 3, paragraphe 1, dispose que les revenus des biens immobiliers y compris les bénéfices des exploitations agricoles sont imposables dans l'Etat où ils sont situés.

Cette règle s'applique également aux gains provenant de la cession ou de l'échange des dits biens ou droits selon les dispositions du même article, paragraphe 3.

En ce qui concerne les gains provenant de l'aliénation de tous biens autres qu'immobiliers, la Convention ne comporte aucune disposition particulière traitant de l'imposition de gains en capital et il faut se référer aux autres articles.

d) Revenus de capitaux mobiliers

Les dividendes

De manière générale, cet article ne fixe pas de principes généraux mais il vise le régime applicable à cette catégorie de revenus suivant l'origine de leur source.

Le paragraphe 1 de l'article 9 dispose que les dividendes distribués par une société française à un résident d'Irlande donnent lieu à un prélèvement à la source de 15%. Ce taux est ramené à 10% lorsque le bénéficiaire est une société résidente d'Irlande, possédant depuis un an une participation nominative, d'actions ou de parts d'intérêt représentant au moins 50% du capital de la société française.

D'autre part, si les dividendes distribués par une société résidente de France à des bénéficiaires résidents d'Irlande donnent lieu à la perception du précompte mobilier, le paragraphe 6 prévoit le remboursement du précompte sous déduction de la retenue à la source liquidée aux taux de 15% ou 10% sur les sommes remboursées.

Les intérêts

Le paragraphe 1 de l'article 10 précise que les intérêts provenant d'un Etat et payés à un résident de l'autre Etat ne sont imposables que dans cet autre Etat si ce résident est le bénéficiaire effectif.

Ainsi, les intérêts de source irlandaise versés à un résident fiscal de France, seront imposés en France.

Elimination de la double imposition

L'élimination de la double imposition pour les résidents de France qui perçoivent des revenus de source irlandaise s'opère aux termes du titre A de l'article 21 selon le régime de l'exonération sous réserve des revenus visés au paragraphe 2 de ce même titre concernant les dividendes pour lesquels s'applique le régime de l'imputation.

Les revenus de source française ou irlandaise pour lesquels le droit d'imposer est dévolu à titre exclusif à l'Irlande doivent être maintenus en dehors de la base de l'impôt français (article 21-A-1 et 2), réserve faite toutefois de leur prise en compte pour la détermination du taux effectif.

La fiscalité locale

Impôt sur le revenu

L'impôt sur le revenu applicable aux personnes physiques résidentes de la République d'Irlande («income tax»)

Vous trouverez sous le présent titre, le barème d'imposition des revenus (budget 1998), ainsi que certaines déductions du revenu imposable admises.

Il est important de souligner que l'année fiscale en Irlande débute le 6 avril de l'année et s'achève au 5 avril de l'année n + 1.

1. Taux d'imposition

De 20 % pour les revenus inférieurs à 28.000 Euros et de 42 % pour les revenus supérieurs à 28.000 Euros.

Le barème de l'impôt est progressif. Il se calcule sur le revenu mondial du contribuable.

L'impôt est retenu à la source tous les mois par l'employeur sur les salaires versés.

2. Principales déductions

Il existe un abattement mensuel, déductible du revenu brut, qui varie selon le nombre d'enfants à charge.

Par ailleurs, un prélèvement est effectué au titre des cotisations en matière de sécurité sociale. Ces montants sont ainsi déduits du revenu brut imposable. Ils s'élèvent de 4,5% à 5,2% pour le montant total.

3. Crédits d'impôts

Les abattements au titre de la situation de famille ne sont plus déductibles du revenu imposable mais se traduisent sous la forme d'un crédit d'impôt qui minore le montant qui est prélevé, en particulier pour les salariés.

LES MODES DE RECHERCHE D'UN EMPLOI

III - LES MODES DE RECHERCHE D'UN EMPLOI

Bien qu'elle soit un 'petit' pays, l'Irlande offre de nombreuses opportunités de stages ou d'emplois aux étrangers. Plusieurs milliers de Français, souvent parmi les plus jeunes, ont su s'intégrer et participent à la vie économique. Pendant ces dernières années, les secteurs des services (distribution, restauration, logistique, transport, centres d'appels...) et des nouvelles technologies de l'information et de la communication ont été les plus riches en offres d'emploi. L'expérience montrait, il y a encore quelques mois, qu'en une semaine sur place, avec un peu de chance, on pouvait aboutir...

Les conditions de recherche se sont un peu durcies récemment du fait d'une conjoncture économique moins favorable que pendant les années du "Tigre celtique" mais elles demeurent encore relativement faciles.

1 - LES ORGANISMES

A partir de France, vous pouvez contacter les sociétés et organismes qui pourront vous aider dans votre recherche d'emploi :

Maison des Français à l'Étranger

Service du Ministère des Affaires Étrangères ayant pour mission d'informer les Français candidats à l'expatriation.

30, rue La Pérouse
75775 Paris cedex 16
Tél. 01.43.17.60.79

Experts :

- Douanes, Tél. 01.43.17.74.47
- Protection sociale, Tél.01.43.17.60.24
- Permanence Fiscalité, Tél. 01.43.17.70.88 sur RV

Espace Emploi International

(Service commun ANPE / OMI ayant pour mission le placement des Français à l'étranger.
48, boulevard de la Bastille
75012 Paris
Tél : 01 53 02 25 50

a) L'Agence pour l'Emploi locale

FÁS-Training and Employment Authority (Ireland)
(homologue de l'ANPE)

Il vous suffit de vous présenter avec une pièce d'identité et une preuve de votre résidence en Irlande afin de vous inscrire comme chercheur d'emploi et donc avoir accès aux offres d'emploi. Vous avez également possibilité de postuler pour des stages de remise à niveau ou d'apprentissage de nouvelles compétences (stage d'informatique par exemple)

27-33 Upper Baggot Street
Dublin 4
tél : 00 353 1 607 0500
fax : 00 353 1 607 0600
e-mail : info@fas.ie
site Web : www.fas.ie

b) Le Comité consulaire pour l'emploi (CCPEFP)

c/o Consulat de France
36 Ailesbury Road
Ballsbridge
Dublin 4
tél. 00 353 1 277.50.41
fax 00 353 1 277.50.03
e-mail : missionemploi@eircom.net
horaires pendant lesquels vous pouvez prendre rendez-vous :
du lundi au jeudi de 9h30 à 13h00 et de 14h00 à 16h30

Pour être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Ambassade de France, il convient de téléphoner et prendre un rendez-vous avec la Conseillère Emploi-Formation Mlle Laurence Renuy.

Il faudra amener avec vous votre Curriculum Vitae en anglais où apparaissent vos coordonnées en Irlande, ainsi qu'une pièce d'identité. Il est impératif, avant de venir vous inscrire, d'avoir un numéro de téléphone irlandais auquel les employeurs peuvent vous contacter directement.

c) Les chambres de commerce

Ireland France Chamber of Commerce

Confederation House
84/86 Lower Baggot Street
Dublin 2
tél: 00 353 1 660 1011
fax : 00 353 1 660 1717
site Web : www.IrelandFrance.com
(une rubrique spécialisée permet de publier votre CV)

Chambre de commerce et d'industrie Franco-Irlandaise

33, rue de Miromesnil – Paris 8^e
Tél. 01.53.43.12.33
Fax. 01.40.06.02.73

d) La Mission Economique

Marine House, Clanwilliam Place Dublin 2
Tél. (01) 668.07.77
Fax. (01) 661.72.91
E-mail. Dublin@dree.org
Internet. www.dree.org/irlande

e) Les cabinets de recrutement

Depuis la France ou si vous êtes déjà sur place en Irlande, vous pouvez prendre l'attache de l'unique agence privée spécialisée dans le recrutement des Français en Irlande:

Approach People
46 A Patrick street
Dun Laoghaire
Tél. 00.353.1.280.12.22
Site Web : www.approachpeople.com

f) Les agences d'intérim

ADECCO Ireland Ltd.

High Street

Tallaght

Dublin 24

tél : 00 353 1 459 6464 et 00 353 1 462 4353

fax 00 353 1 462 4364

e-mail : adeccocommercial@eircom.net

site Web : www.adecco.ie

MANPOWER Plc

54 Grafton street, Dublin 2

Tél. (01) 677.73.21

Fax. (01) 677.73.89

2 - LES MEDIA

a) La presse écrite

The Irish Times www.irishtimes.com

The Irish Independent www.unison.ie

The Irish Examiner www.examiner.ie

The Sunday Business Post www.sbpost.ie

b) Les sites internet

Si vous n'avez pas d'adresse e-mail ou si vous n'êtes pas familier avec internet, il est conseillé de faire une remise à niveau. Dans 80% des cas, il vous est demandé d'envoyer votre CV par e-mail.

Sur les sites tel que [irishjobs](http://irishjobs.com) ou autre monster.ie vous aurez le choix entre agences (agences de recrutement) et company (entreprises). Beaucoup moins d'offres se présentent à vous dans cette dernière catégorie car pratiquement toutes les entreprises font appel aux services des agences.

www.irishjobs.ie

www.osborne.ie

www.monster.ie

www.rescon.ie (secteurs commercial, finance, ventes et marketing)

www.jobfinder.ie (secteurs : comptabilité, éducation, finance, santé et secteur public)

www.parc.ie

www.csr.ie (secteurs : informatique, télécommunications, secrétariat, comptabilité, services clientèle, ressources humaines)

www.nrc.ie (secteur du bâtiment et de la construction)

www.hoteljobs.ie (hôtellerie)

www.exp.ie

www.nixers.com (recrutement de jeunes multilingues entre 18 et 28 ans dans le service après-vente)

www.hallrecruitment.ie

Des offres d'emploi paraissent tous les jeudis dans le supplément du quotidien the Irish Independent (www.unison.ie/irish_independent).

3 - LES LISTES D'ENTREPRISES

a) *Les filiales françaises*

L'investissement français en Irlande se situe à un rang satisfaisant, même si l'on a assisté récemment à quelques opérations notables de désinvestissement.

D'après l'enquête annuelle de la Mission Economique de Dublin, il existe aujourd'hui en Irlande quelque 130 filiales françaises de tous types, industriel, financier ou commercial, employant près de 8.500 personnes.

Malgré un environnement international défavorable pour les investissements à l'étranger en 2001, IDA Ireland, recense 44 entreprises irlandaises d'origine française bénéficiant de son aide, soit 1 de plus qu'en 2000, qui emploient directement plus de 3000 personnes.

Ces sociétés apportent une contribution non négligeable à la balance commerciale irlandaise (estimée à 5 % du total des exportations du pays).

Parmi les entreprises industrielles implantées en Irlande, on peut citer Pernod-Ricard qui a pris en 1998 le contrôle d'Irish Distillers (la société qui détient les principales marques de "whiskey" irlandais), Danone propriétaire des biscuits W&R Jacob, Gerflor, Essilor, Rhône-Poulenc, Schneider, Laboratoires Servier, Yves Rocher etc.. MPO fournit des CD-roms aux grandes entreprises informatiques en Irlande.

Quant au secteur des services, on y trouve quelques grands noms de l'assurance et de la banque, tels que BNP, DEXIA ou AXA, du conseil comme Chapman Flood Mazars, ou de l'hôtellerie et de la publicité, Accor ou Havas.

Le groupe Bull avait renforcé en 1998 sa présence dans sa filiale CARA, mais a revendu cette filiale à ses cadres en 2001. En 1999, J.C. Decaux International a racheté David Allen (affichage urbain). En 2000, Air France a racheté les 66% du capital qui lui manquaient pour 2 M€ dans la compagnie aérienne Cityjet. Saint Gobain, via le rachat d'entreprises américaines, possède, depuis 2000, Chemfab qui, près de Shannon, fabrique du tissu de verre (125 salariés).

Les autres implantations de l'an 2000 comprennent Alcatel Networks Ireland (fabrication d'équipements pour réseaux locaux) et Aventis Pharma Ireland (production de produits pharmaceutiques) avec 120 salariés, née de la fusion entre Rhône Poulenc et Hoescht en 1999.

En 2001, Valois (numéro un mondial de la diffusion de principes actifs pour la pharmacie et la para-pharmacie) a investi 8,8 M€ et créé 60 emplois pour s'implanter en Irlande, alors qu'AXA rachetait Guardian PMPA. La dernière arrivée notable est celle du Crédit agricole qui s'est installé à l'IFSC en juin 2002.

Les dernières années ont été également marquées par un certain nombre de désinvestissements dans les secteurs financiers et industriels. Le Crédit Lyonnais s'est séparé en 1997 de sa filiale irlandaise, la banque Woodchester-Crédit Lyonnais. L'influence négative de l'opération sur notre stock d'investissements a été de l'ordre de 548,8 M€

Par la suite, Smurfit-Paribas Bank a été rachetée par Anglo Irish Bank pour 38 M€ après que Paribas, actionnaire à 50 %, ait décidé de s'en retirer dans le cadre de la restructuration de ses implantations hors de France.

Début 1999, les filiales locales des AGF ont été reprises directement par la maison-mère ALLIANZ, le nombre de nos implantations en sera réduit d'autant. Vers la fin de l'année 2001, Terraillon a été repris par un groupe américain et Moulinex a fermé sa dernière usine en Irlande.

Début 2002, Alcatel a rapatrié en France son activité de conception de logiciels pour la téléphonie mobile. Pernod-Ricard finalise actuellement la vente du groupe de distribution BWG.

Le stock d'investissements français en Irlande est évalué à la fin 2000 à 2 650 M€ Ce montant représentait 2% des investissements français à l'étranger cette année là, et 2,4% des investissements dans l'Union européenne. En termes de flux, selon les statistiques de la Banque de France, après une année 1997 marquée par une diminution de 1031 M€ (effet Crédit Lyonnais), les investissements français vers l'Irlande restent soutenus s'élevant à 866 M€ en 2000 et 1745 M€ en 2001, contre 1 472 en 1999 et 451 en 1998 . Le développement de l'activité des établissements financiers français installés à Dublin explique pour une bonne part cette progression soutenue.

La liste des filiales françaises implantées en Irlande est disponible sur KOMPASS ou auprès de la Mission Economique de Dublin.

Pour plus d'informations sur les filiales françaises voir le site de la Mission Economique.

b) Les entreprises locales

Si le rôle des investisseurs étrangers dans le développement économique spectaculaire de l'Irlande est bien connu, la présence à l'international de groupes irlandais, issus des secteurs traditionnels (agroalimentaire en particulier) ou des nouvelles technologies, a été relativement discrète jusqu'à présent (commençant souvent par une implantation sur l'autre bord de la mer d'Irlande dans l'ex-métropole) mais prend aujourd'hui une extension croissante. Ces groupes, pour qui l'expansion internationale est une nécessité vu l'étroitesse du marché irlandais, sont des partenaires potentiels pour les entreprises françaises, notamment en milieu anglophone.

Parmi les 20 premières sociétés irlandaises figurent, à côté de 6 sociétés américaines du Secteur de l'informatique : Dell Computer Corporation (2), Microsoft European Operations (3), Intel Ireland (4), Oracle Europe (7), IBM Ireland (9) et EMC Ireland (11) et d'Irish Distillers Group (15 / Spiritueux / CA = 19 milliards d'€ / appartenant au groupe français Pernod Ricard), 13 sociétés «indigènes» (d'origine et à siège social irlandais) qui sont, par ordre d'importance décroissante du chiffre d'affaires 2001 (le chiffre entre parenthèses est le rang au classement général) :

- **1. CRH** (1) – Matériaux de construction (CA : 10,4 mrd €)
- **2. Jefferson Smurfit Group** (5) – Emballage et impression (CA : 4,5 mrd €)
- **3. Kerry Group** (6) – Agroalimentaire (CA : 3 mrd €)
- **4. Glanbia** (8) – Produits de la viande et du lait/négoce de produits agricoles (CA : 2,6 mrd €)
- **5. Dunnes Stores** (10) – Chaîne de magasins de vente au détail (CA : 2,1 mrd €)
- **6. Elan Corporation** (12) – Produits pharmaceutiques (CA = 2,1 mrd €)
- **7. The Irish Dairy Board** (13) – Exportation de produits laitiers (CA : 2,1 mrd €)
- **8. Musgrave** (14) – Commerce de gros (CA : 1,8 mrd €)
- **9. ESB - Electricity Supply Board** (16) – Opérateur électrique national (d'Etat) (CA : 2,0 mrd €)
- **10. Fyffes** (17) – Importation et distribution de fruits et légumes (CA : 1,9 mrd €)
- **11. DCC** (18) – Distributeur de produits alimentaires, médicaux, informatiques, etc. (CA = 1,7 mrd €)

- **12. Greencore** (19) – Sucre et autres denrées (CA = 1,6 mrd €)
- **13. Eircom** (20) - Opérateur national (privatisé) de télécommunications
(CA : 1,5 mrd €)

Source : Business & Finance Ireland's top 1000 companies

Pour plus de renseignements sur les entreprises en Irlande voir le site de la Mission Economique.

CE QUE RECHERCHENT LES RECRUTEURS

IV - CE QUE RECHERCHENT LES RECRUTEURS

Il va sans dire que la maîtrise de la langue anglaise est la condition sine qua non pour trouver un emploi en Irlande. Cependant une bonne compréhension de la langue est quelque fois suffisante pour trouver un poste en «call centre».

Avant la grande étape de l'entretien, il est impératif de prendre du recul pour aborder l'entretien du point de vue du recruteur :

Qu'espère-t-il ?

Quelles qualités, compétences et expériences recherche-t-il ?

Etre compétent

Connaître toutes les astuces du marché de l'emploi, être un expert en entretien et avoir la plus belle présentation de CV ne fera pas la moindre différence si vous n'avez pas les qualités et les compétences requises pour le poste à pourvoir.

Le premier objectif de tous les recruteurs est d'être certain que vous soyez capable de mener avec succès les missions qui vous seront attribuées.

Durant l'entretien il ne suffit pas d'informer le recruteur de vos qualifications pour le poste, il faut les prouver par des exemples.

Convenir

À présent, le recruteur sait que vous avez les compétences requises, l'entretien est plus détendu et il veut en savoir un peu plus sur vous, car après tout lui et ses collègues vont peut-être passer une bonne partie de leur vie à travailler avec vous.

Il va donc essayer de vous juger sur les points suivants :

Energie

Etes-vous une personne pleine d'enthousiasme en vous levant le matin ? Etes-vous ce genre de personne qui va de l'avant ?

Détermination

Semblez-vous être décontracté, confiant ? Une personne qui saura faire son chemin parmi les autres ? Celui ou celle qui s'accroche à une tâche jusqu'à ce qu'elle soit terminée ?

Indépendant

Le recruteur recherche un collaborateur qui sait travailler en équipe et suivre les instructions de son chef tout en ayant la maturité qui lui permettra de se diriger et de se motiver. La personne idéale est un équilibre du travailleur seul et en équipe.

Motivation

Etes-vous le type de personne qui veut faire bien, qui impressionne par son professionnalisme, qui innove, qui construit ? Qui s'implique et communique de façon claire et efficace ? Serez-vous capable de prendre en charge plus de responsabilités dans le futur et de diriger et motiver une équipe ?

Sympathique

Semblez-vous être aimable ? Le recruteur ne recherche pas une personne parfaite ou populaire, il veut juste savoir si vous êtes quelqu'un de facile à vivre.

Professionnel

A cette étape de l'entretien, l'atmosphère est décontractée et vous vous sentez à l'aise, le recruteur est convaincu que vous avez les compétences nécessaires, il vous apprécie en tant que personne et trouve facile de communiquer avec vous. Il ne vous voit plus comme un simple candidat à l'entretien mais comme un futur employé potentiel.

Il veut à présent être sûr que vous serez loyal, efficace, digne de confiance et impliqué dans l'entreprise.

Pendant que vous lui parlez et répondez à ses questions il essaye d'évaluer si vous serez, honnête et sérieux et assez respectueux et fier de vous-même pour toujours vouloir faire du bon travail. Etes-vous une personne de confiance assez pour qu'on lui laisse «fermer la boutique» ? Dur à la tâche qui va toujours au bout de son travail ?

**COMMENT POSER
SA CANDIDATURE**

V - COMMENT POSER SA CANDIDATURE

Pour postuler, plusieurs possibilités s'offrent à vous :

- Vous répondez à une offre d'emploi
- Vous faites une candidature spontanée
- Vous postulez directement sur le site Internet de l'entreprise
- Vous remplissez une «application form» sur un site de recherche d'emploi

1 - PRÉSENTATION DU CV

Maximum 3 pages A4

Très bonne qualité d'impression

Très bonne qualité de papier

Titres et détails importants en caractères gras

Orthographe, grammaire et ponctuation correctes

Les règles d'or

Simple mais détaillé et facile à lire

Ne pas utiliser de termes qui ne sont pas internationalement connus

Rester positif (ex: quelles expériences retirez-vous des études inachevées)

Valeur qualitative et quantitative de ce qui a été accompli

Ne pas indiquer les prétentions salariales

Contenu

Un CV comprend en général 6 parties différentes :

1 Personal Details

2 Education Details

3 Employment History

4 Additional Information (optionnel)

5 Interests and Activities (optionnel)

6 References

Personal Details

Name

Address

Telephone Number(s)

Date of Birth (optionnel)

Nationality

Marital Status (optionnel)

Educational Details

Schools/Colleges Attended

Dates

Examination Results / Qualifications

If you have a Primary Degree, no need to list your leaving Certificate results

Employment History

List all employments in reverse chronological order

Employer's Name and Address

Dates

Position(s) Held

Duties and Responsibilities

Job-related Achievements

Try to portray yourself as high achiever and problem solver

Additional Information

Other skills i.e. Computer Literacy including levels of competency in modern software packages, keyboard skills etc.

Driving Licence / Car Owner

Occupational training courses completed

Languages

Career Breaks

Personal strengths

Career objectives

Hobbies & interests

Sporting interests / Achievements

Voluntary work / Local community involvement

Physical and cultural activities

Club/Society memberships

References

Persons who will vouch for your competence and character.

Suggest maximum of 2 Referees

Ideally previous employer, college lecturer / School Principal

Seek their permission first

Include Name, Title, Postal address, Telephone number

Suggest references from current employer be only furnished upon request.

2 - LA LETTRE DE MOTIVATION OU « COVER LETTER »

- En Irlande, la lettre de motivation est *tapée plutôt que manuscrite*. Utilisez le correcteur d'orthographe et faites-la corriger afin de vous assurer qu'elle ne contient pas d'erreur.
- Elle doit être *rédigée en anglais* et adressée au « *Recruiting Manager* » ou « *Human Resource Manager* ». Si vous disposez du nom de la personne, assurez-vous de bien l'orthographier et de vérifier son poste
- Le *nom de la compagnie* et *l'adresse* doivent être *complets* et *corrects*.
- Votre Cv étant très détaillé, la lettre de motivation (*4-5 lignes*) ne contiendra que le minimum concernant le poste pour lequel vous posez votre candidature, ainsi que quelques renseignements pour montrer que vous connaissez l'entreprise.

3 - LE SUIVI

Relancez par téléphone la personne à qui était adressée votre lettre approximativement une semaine après l'envoi. Dans ce but, vous devez tenir à jour un tableau ou tout autre document vous permettant de visualiser les dates et les entreprises auxquelles vous avez envoyé vos candidatures. Le premier appel téléphonique ou le premier email aura pour but de savoir si votre CV est bien arrivé, demandez alors s'ils sont intéressés par votre candidature. Dans la plupart des cas, on jugera votre détermination et votre candidature par votre capacité à renouer contact avec les décideurs.

Ce suivi est essentiel que vous répondiez à une offre ou que vous fassiez une candidature spontanée. Il augmente vos chances d'obtenir un entretien de façon considérable.

**COMMENT REUSSIR
SON ENTRETIEN D'EMBAUCHE**

VI - COMMENT RÉUSSIR SON ENTRETIEN D'EMBAUCHE

1 - L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Il est nécessaire de toujours préparer son entretien d'embauche, aussi savoir quel genre de questions seront posées peut être d'une grande aide :

a) Le TOP 25 des questions les plus couramment posées lors d'un entretien

1. Why are you here?
2. If you had only one word to describe yourself, what would it be?
3. When have you failed? Describe what happened and what you learned from it.
4. What's the one accomplishment you're most proud of? Why?
5. What qualities in your co-workers bother you most? Do you appreciate most?
6. How do you take advantage of your strengths? How do you compensate for your weaknesses?
7. If I were to ask your current boss what your greatest strength is, what would he or she tell me?
8. If I were to ask your current boss to tell me one thing you do that drives him crazy what would he tell me?
9. What's one thing you would like to do better? What's your plan for improving?
10. What changes have you made in working with others to be more effective at work?
11. What do you think are the most important attributes of successful people? How do you rate yourself in those areas?
12. How do you make decisions?
13. If you were limited to just one person to get advice and help from, which person would you choose? Why?
14. Tell me about a work incident in which you were totally honest, despite a potential risk or downside.
15. What would you do if you made an important business decision and a co-worker challenged it?

16. Describe a crisis you faced at work. What was your role? How did you resolve it? What were the results?
17. Describe a time when you were asked to do something you weren't trained to do. How did you handle it?
18. Describe the boss who would get the very best work from you.
19. What will make you love coming to work here everyday?
20. What would you do if management made a decision you didn't agree with?
21. What is there about this opportunity that most excites you?
22. What's your greatest fear about this opportunity?
23. If you get the job, how could you lose money for me?
24. Assume that you come to work here. One year from now you go home one Friday evening thinking that accepting this job was the best thing you ever did. What happened during the year for you to feel that way?
25. Is there any question I haven't asked you that I should?

b) *Les secrets d'un entretien réussi.*

En tant que demandeur d'emploi vous devez être capable de vous exprimer de façon claire et précise. Une bonne préparation nécessite l'anticipation des questions probables et la répétition de vos réponses. Celles-ci devront paraître spontanées. Vous devez penser, articuler et être cohérent à la fois.

Lors de l'entretien, vous devez vous exprimer avec assurance, faire en sorte de développer vos réponses par des exemples concrets venant de votre expérience professionnelle.

Toujours mettre en relation vos réponses et l'emploi pour lequel vous postulez.

Préparer de façon positive et convaincante les explications que vous devrez faire concernant les «faiblesses» de votre CV et rectifier le tir en insistant sur ce qui a été accompli.

Toujours dire la vérité.

Il est essentiel de développer un lien positif avec le recruteur dès le début et donner l'impression d'avoir des points en commun.

Un candidat «gagnant» est une personne directe, que l'on a cru, comprise et dont on se souvient.

c) *Occupational Personality Questionnaires OPQs*

Dans le processus de recrutement, un bon nombre d'entreprises élargissent leur méthode. «Profiler la personnalité» vient s'ajouter à l'éternel face à face de l'entretien. Les questionnaires de personnalité (le plus commun étant l'OPQ) font ressortir certaines compétences de la personne qui permet aux recruteurs de vérifier certains points mentionnés durant l'entretien.

Ce sont la plupart du temps des questionnaires à choix multiples. Cela permet d'établir quelle «relation à l'autre» adopte le candidat, comment gère-t-il ses émotions, ce qui le motive et quelles sont ses perspectives dans la vie en général.

d) *L'entretien par téléphone*

- Considérez l'entretien téléphonique comme un entretien en face à face.
- **Préparez votre entretien** (recherchez des informations sur l'entreprise : produits vendus, chiffres clés, organigramme, principaux concurrents, fournisseurs et clients, politique d'entreprise...et sur le poste convoité).
- Relistez vos **réalisations**, vos **connaissances** et **expériences** afin de vous rafraîchir la mémoire.
- Préparez des **questions pertinentes** mais aussi anticipez les questions qui pourront vous être posées et préparez vos **réponses**.
- Installez-vous dans une **pièce calme** avec un **téléphone qui fonctionne bien**. Pensez à **fermer les fenêtres** et veillez à **ne pas être dérangé**.
- Entraînez-vous avec un ami pour avoir un avis sur la **qualité de votre voix et de votre discours**. Soyez **clair et concis**.
- Ayez sous la main : votre **CV**, votre **lettre de motivation**, une **copie de l'offre du poste**, les **points principaux** concernant l'entreprise, les **points** que vous voulez **aborder**.
- Evitez les **termes techniques** qui ne feraient pas partie du vocabulaire de votre interlocuteur.
- **Souriez**, votre interlocuteur l'entendra.
- Soyez prêts à **illustrer vos réussites** antérieures par des **exemples concrets**.

- Avant de raccrocher, soyez sûr de **connaître l'étape suivante** dans le processus de recrutement. **Proposez vos services** afin de donner des informations supplémentaires ou de répondre à d'autres questions.
- A la fin de la conversation, demandez à votre **interlocuteur quand est-ce qu'il vous donnera une réponse**. S'il va vous appeler ou s'il faut que vous le rappeliez. **Remerciez-le** d'avoir pris du temps pour parler avec vous : « Thank you for your time », « nice talking to you ».

- Si vous avez eu l'occasion de rencontrer votre interlocuteur, prenez sa carte de visite, ainsi vous aurez ses coordonnées professionnelles (ligne directe, email...)
- Envoyez rapidement une **lettre de remerciement**, comme vous le feriez pour un entretien en face à face.

e) ***L'apparence et l'attitude***

80% de l'impression des recruteurs est basée sur le visuel. L'aspect soigné et professionnel est de rigueur.

Tailleurs pour les dames, costumes pour les messieurs sans cravate ou chaussettes fantaisistes. Restez très classique.

Dans la culture anglo-saxonne, le **comportement** et **l'attitude** sont **privilegiés** : soyez positif.

Faites attention à votre attitude, à la façon dont vous vous tenez : épaules en arrière et tête relevée montrent que vous êtes confiants. Maintenez toujours un comportement positif et énergique.

Souriez, donnez des «feedbacks» non verbaux à votre interlocuteur.

Adaptez votre discours sur celui du recruteur (volume, rapidité).

f) ***Quelques recommandations sur ce qu'il ne faut pas faire***

- Ne faites aucun commentaire négatif sur votre employeur actuel ou passé et sur vos collègues.
- Ne demandez pas à avoir des horaires ou des équipements spéciaux, seulement si vous avez un handicap qui nécessite des aménagements spécifiques.
- Evitez les discussions concernant les salaires durant la première étape de l'entretien. Laissez l'employeur vous en parler.
- Ne posez pas de question sur les jours de vacances, les congés maladie dans les premiers temps de l'entretien.
- Ne donnez pas une liste de choses que vous ne voulez pas faire.
- Ne demandez pas ce que l'entreprise fait d'autre.
- Ne dites pas : "I don't have any negative points".
- Ne vous plaignez pas, ne faites pas de réclamations personnelles.
- Ne faites pas de déclarations malhonnêtes ou trompeuses.