



SIRVA[®] Worldwide
Relocation & Moving

Visa et immigration en Asie-Pacifique:
Défis et solutions dans toute la région

Visa et immigration en Asie-Pacifique: Défis et solutions dans toute la région

L'Asie-Pacifique (APAC) dispose d'une main-d'œuvre et d'un marché commercial très diversifiés. Les économies de la région offrent d'importantes opportunités d'expansion, de délocalisation et de multiformité pour les entreprises. Cependant, ces opportunités s'accompagnent de nombreux défis. Le paysage géopolitique de l'APAC est en perpétuelle mutation, car les pays réagissent aux indicateurs socio-économiques internes et aux conditions du marché régional pour endiguer la vague d'arrivée de travailleurs ou ouvrir l'économie à de nouvelles entreprises. De plus, il peut exister un fossé entre les régions où le talent est nécessaire et celles où il peut être trouvé. Il y a souvent une pénurie dans des domaines spécialisés, particulièrement dans ceux qui nécessitent une expérience mondiale. En raison de cet environnement tumultueux pour les organisations, les exigences et les processus en matière de visa et d'immigration (V&I) dans les différents pays de l'APAC changent souvent rapidement et avec peu de préavis. Les organisations qui s'étendent dans la région ou qui protègent les opérations existantes contre les risques de non-conformité doivent être préparées; la capacité d'une organisation à ajuster et adapter ses activités liées au V&I, souvent et rapidement, est devenue nécessaire.

De nombreuses organisations tentent de concevoir et de gérer elles-mêmes des processus V&I solides, sans comprendre les complexités géopolitiques de la région. Cette approche conduit souvent à une non-conformité accidentelle aux exigences V&I locales dans les destinations de délocalisation/ voyages d'affaires. Cela peut entraîner ensuite un questionnement intense à l'arrivée dans un lieu, des amendes potentielles, des retards ou, pire encore, des échecs complets de la délocalisation, affectant négativement la présence d'une organisation en APAC et son efficacité commerciale. Il peut également y avoir de futures implications en matière d'immigration pour l'individu. Afin d'atteindre efficacement les objectifs de croissance dans la région, il est essentiel que les entreprises travaillent avec les spécialistes de la mobilité des talents de l'APAC et s'assurent que tous les aspects V&I sont pris en compte lors de la formulation d'une stratégie mondiale de délocalisation et d'un cadre de programme de mobilité.



Une complication supplémentaire concerne la politique nationale qui, dans de nombreux endroits, est devenue de plus en plus nationaliste et protectrice de ce nationalisme. Bien que le besoin de talents extérieurs à une région particulière puisse être très important, la législation gouvernementale (pour mieux protéger et réserver des postes pour les ressortissants) encourage souvent le flux des talents de certaines régions, tout en décourageant le flux d'autres.

Environ 80% des participants au rapport sur la mobilité 2018 de SIRVA ont estimé que le déploiement des talents était «extrêmement important» ou «très important» pour la réussite globale d'une organisation.¹ Afin de maximiser les efforts de mobilité, les politiques mondiales de délocalisation des entreprises doivent fournir un soutien spécifique en matière de visa et d'immigration afin de répondre à la mesure des défis V&I de l'APAC.



Environ **80%** des participants au rapport sur la mobilité 2018 de SIRVA ont estimé que le déploiement des talents était «extrêmement important» ou «très important» pour la réussite globale d'une organisation.

¹ SIRVA, *Rapport sur la mobilité 2018*:
<https://www.sirva.com/docs/default-source/default-document-library/2018-sirva-annual-mobility-report-final-web.pdf>

Quatre éléments nécessaires pour une gestion efficace de la conformité en matière de visa et d'immigration

Le respect des réglementations locales est essentiel pour améliorer l'efficacité du flux de travail, atteindre les objectifs organisationnels et éviter les conséquences négatives liées au non-respect de ces réglementations. Les organisations régionales ont besoin de quatre éléments pour être conformes en matière de V&I:

1

Une compréhension complète et à jour des exigences en matière de visa et d'immigration

Une compréhension approfondie et actualisée des exigences actuelles en matière de V&I dans chaque destination de délocalisation des employés est cruciale pour la réussite de votre programme de mobilité. Cela peut être assez compliqué si les personnes sont délocalisées vers plusieurs destinations, chacune ayant ses propres exigences en matière de V&I, dont beaucoup deviennent de plus en plus strictes et complexes, à l'échelle mondiale. Si cette recherche n'est pas réalisée, elle peut conduire à de simples erreurs qui peuvent entraîner des problèmes de V&I compliqués. En outre, les sites Web gouvernementaux relatifs à l'immigration contiennent souvent des résumés limités de la législation qui peut compter des milliers de pages. C'est pourquoi, même si les organisations mènent leurs propres recherches, elles risquent en fin de compte de laisser passer des informations cruciales concernant les points les plus délicats du processus d'immigration. Il est conseillé de faire appel à des experts en matière de V&I, qu'ils soient internes ou tiers, afin de garantir la conformité et l'efficacité de la procédure.

2

Conseils préalables sur les exigences en matière de visa et d'immigration

Une politique de mobilité soigneusement élaborée n'est efficace que si les personnes qui la gèrent et l'exécutent sont compétentes. En appliquant cette logique, vous devez veiller à ce que les responsables de la mobilité mondiale, des RH et de recrutement comprennent la politique et les exigences en matière de V&I, car l'étape suivante consiste à passer en revue les procédures avec les employés et leurs responsables. Cela garantit que toutes les parties ont conscience de leurs responsabilités en matière de gestion des déplacements, ainsi que des délais de soumission des documents et des délais globaux liés aux V&I.

Une communication directe et approfondie entre les équipes de gestion de la mobilité et les employés déployés à l'étranger est également essentielle à la gestion de l'expérience de l'assigné. Cela permet aux employés d'exprimer toute préoccupation concernant le déploiement dans une zone spécifique et permet aux spécialistes en matière de V&I de gérer les attentes en communiquant les conditions des exigences en matière de V&I de la délocalisation. Une programmation minutieuse doit également être envisagée.

3

Préparation des documents de visa et d'immigration en temps opportun

Préparer la documentation nécessaire et la soumettre à l'immigration dans les délais impartis est une tâche essentielle. Si les délais ne sont pas respectés, les délocalisations peuvent tourner au désastre car les employés peuvent découvrir qu'ils n'ont pas le bon permis de travail ou qu'il leur manque des documents, ce qui prolonge le temps de traitement. La recherche d'un logement, l'ouverture des comptes bancaires et d'autres étapes importantes peuvent toutes être retardées, car elles peuvent dépendre de la réussite et de l'approbation de documents V&I. Remplir cette fonction tout en rationalisant le temps et les ressources nécessaires permet aux organisations de maintenir une délocalisation internationale dans les limites du budget et sur la bonne voie.

La production et la gestion de documents précis en temps opportun sont également essentielles pour améliorer l'expérience de l'employé. Les employés ont une opportunité incroyable de développer leur carrière ou de découvrir une nouvelle culture. Si l'équipe de mobilité n'est pas en mesure de rationaliser le côté administratif de la délocalisation, il devient plus difficile d'amener les bonnes personnes là où elles sont nécessaires. L'externalisation des tâches liées aux V&I à un partenaire de délocalisation est souvent plus rapide et plus efficace en raison de son expertise et de sa compréhension de la législation. De plus, si des documents supplémentaires sont demandés, un expert en immigration est en mesure de traiter ces demandes rapidement, tout en comprenant l'objectif sous-jacent de la demande.

4

Technologie pour soutenir l'exigence de conformité

Sur le lieu de travail moderne, chaque fonction est plus efficace lorsqu'elle est soutenue par une technologie qui rationalise les flux de travail et favorise une prise de décision plus intelligente. Il en va de même pour le respect des exigences en matière d'immigration.

La supervision centralisée de tous les employés en mission à l'étranger/voyageurs d'affaires par le biais de rapports d'analyse de données ou de suivi des emplacements en temps réel permet de minimiser le risque que des employés ne respectent pas les conditions de leurs visas. Elle permet aux équipes de mobilité mondiale de recevoir des alertes sur les délais de demandes d'immigration ou de renouvellement des permis de travail, et est également utile si les organisations sont contrôlées par les autorités locales de l'immigration. En général, ce type de technologie est difficile d'accès sur une plateforme standard ou sur une plateforme individuelle, mais il fait souvent partie de la gamme complète de services fournis par une société de gestion de la délocalisation (RMC).

Les risques liés à la gestion de la conformité en matière de visa et d'immigration sans les conseils d'un expert

Traditionnellement, les problèmes liés à l'intégration de la conformité aux V&I dans les programmes de mobilité mondiale ne proviennent pas du fait que les organisations ne mettent pas en œuvre l'une de ces quatre composantes, mais du fait qu'elles essaient de le faire sans disposer des connaissances et des ressources nécessaires. Dans la région APAC de plus en plus mondialisée, les entreprises qui tentent de réduire les coûts courent le risque de prendre du retard sur leurs concurrents et de perdre potentiellement leurs meilleurs talents au profit d'entreprises plus favorables à la mobilité.

Les risques les plus courants associés à une attitude apathique ou à un manque de connaissances concernant la conformité en matière de V&I comprennent:



Retards/échecs de l'affectation : si votre expatrié/voyageur d'affaires est retenu à l'aéroport en raison d'un permis de travail, d'un visa d'affaires et/ou de documents incomplets ou incorrects, cela se traduit par une augmentation des coûts et des ressources administratives. Les ramifications ont à la fois un impact à court et à long terme, car le temps nécessaire pour corriger les problèmes peut diminuer ou retarder la concentration du collaborateur sur son travail et sa productivité, et les équipes de mobilité sont obligées de passer un temps considérable à corriger ce qui est maintenant devenu un problème de plus en plus grave. Les retards ou les échecs d'une affectation ont également un impact négatif sur la satisfaction des employés vis-à-vis de votre entreprise et sur leur impression de votre style de mobilité.

Dans la région APAC de plus en plus mondialisée, les entreprises qui tentent de réduire les coûts courent le risque de prendre du retard sur leurs concurrents et de perdre potentiellement leurs meilleurs talents au profit d'entreprises plus favorables à la mobilité.



Amendes/Sanctions en matière d'immigration: en fonction des réglementations en matière de V&I de chaque destination, certains pays peuvent pénaliser les travailleurs non admissibles avec des pénalités financières sur place. D'autres sanctions plus sévères comprennent la confiscation du passeport d'un expatrié ou d'un voyageur, ou leur détention. En plus de représenter des coûts importants pour l'entreprise, ces circonstances peuvent également entraîner une frustration significative chez les employés.



Liste noire d'immigration: le non-respect constant de la réglementation en matière de visa peut entraîner une limitation du nombre ou des types de visas que les entreprises peuvent obtenir pour leurs employés. Dans certains cas, cette mesure peut être appliquée sur place contre les voyageurs non conformes, ce qui entraîne une expulsion immédiate et empêche les personnes concernées d'obtenir un autre visa. Les organisations doivent éviter que la non-conformité régulière n'entraîne l'inscription sur une liste noire; les dommages pourraient être irréparables pour votre réputation dans la région APAC.

Si les risques de non-conformité en matière de V&I sont toujours présents, la manière dont ils se manifestent varie en fonction des conditions géopolitiques et de la vigueur de l'économie dans les destinations où vos employés sont délocalisés ou se rendent. Les défis peuvent considérablement varier au sein de la région APAC, avec certains pays plus stricts sur les processus de conformité en matière de V&I que d'autres.

Les sanctions sévères comprennent la confiscation du passeport d'un expatrié ou d'un voyageur ou leur détention. En plus de représenter des coûts importants pour l'entreprise, ces circonstances peuvent également entraîner une frustration significative chez les employés.

Relever les défis en matière de visa et d'immigration dans la région APAC

Chaque pays, en fonction de son économie, de ses structures politiques et de son paysage social, dispose d'un cadre différent pour évaluer et délivrer des visas de travail. Il est important que votre organisation connaisse la configuration du terrain dans chaque destination prévue; être entièrement préparé aux subtilités de chaque processus d'immigration local améliorera l'efficacité et les expériences.

Pour vous permettre de mieux comprendre comment les politiques d'immigration peuvent différer d'un endroit à l'autre, voici un aperçu géographique des principaux marchés de l'APAC et de leurs défis uniques en matière de V&I.



Émirats arabes unis (EAU)



Le Fonds monétaire international (FMI) prévoit que la croissance du PIB des Émirats arabes unis restera stable à 1,6% dans les années à venir,² avec un régime fiscal et commercial libéral faisant de ce pays un point stratégique pour la délocalisation et l'expansion des entreprises.

Cependant, le processus de V&I des Émirats arabes unis rend plus complexe la délocalisation des employés ou la programmation des voyages d'affaires prolongés. Toute société qui a besoin d'employés travaillant aux Émirats arabes unis doit être agréée par la Direction générale de la résidence et des affaires étrangères (GDRFA pour «General Directorate of Residency & Foreign Affairs») pour gérer les visas au nom des employés ou des partenaires. La GDRFA fournit des réglementations simples et des listes de contrôle de documents pour aider les organisations qui cherchent à obtenir cette licence. Bien que les délais de traitement des demandes diffèrent, les retards dus aux documents manquants ou au non-respect des délais de la GDRFA sont significatifs car les fichiers d'immigration sont traités sur le principe du premier arrivé, premier servi.

De plus, une fois que les employés ont obtenu leur visa de travail, ils doivent présenter à nouveau leur passeport pour recevoir la carte d'identité locale des Émirats. Ce processus prend normalement une semaine. Cependant, si le passeport n'est pas présenté dans les trois jours ouvrables, le délai pourrait être plus long car l'immigration ne délivre la carte d'identité des Émirats aux résidents des Émirats arabes unis qu'après la présentation du passeport et la réouverture du dossier.

En raison des complexités susmentionnées, une fois que les propriétaires d'entreprise sont autorisés à embaucher des employés, ils s'associent généralement à un spécialiste en V&I interne pour délivrer les visas de résidence et les permis de travail.



² Données FMI EAU: <https://www.imf.org/en/Countries/ARE>

Chine



La Chine présente une ouverture importante pour les entreprises qui souhaitent pénétrer un marché gigantesque; le pays ajoutera l'équivalent de l'économie australienne à son PIB au cours des douze prochains mois.³

Cependant, de nombreuses organisations sous-estiment la complexité des lois chinoises sur l'immigration. L'un des scénarios de V&I les plus courants auxquels les entreprises sont confrontées est d'essayer d'obtenir un permis de travail ou renouveler la résidence d'un employé. De nombreuses organisations ne sont pas vigilantes lorsqu'il s'agit de surveiller les périodes de renouvellement (en raison des processus de V&I inefficaces), ce qui comporte un risque élevé. Lorsqu'ils travaillent illégalement en Chine (que ce soit sciemment ou non), les employés peuvent se voir infliger des amendes importantes, allant de 5'000 CNY à 20'000 CNY. Les employeurs sont également soumis à des sanctions: Actuellement, conformément à l'article 80 de la loi sur l'administration des entrées et sorties de la République populaire de Chine, les personnes qui proposent des emplois à des étrangers non admissibles peuvent être condamnées à une amende de 5'000 CNY pour chaque emploi illégalement proposé à un étranger (avec un maximum de 50'000 CNY au total) et les entités qui proposent des emplois à des étrangers non admissibles peuvent être condamnées à une amende de 5'000 CNY pour chaque emploi illégalement proposé à un étranger (avec un maximum de 100'000 CNY au total). Tout gain illégal au cours de la période d'emploi sera également confisqué.

De même, les organisations qui tentent de transférer des actifs vers une autre identité légale tombent généralement sous le coup de la réglementation chinoise. La gouvernance impose aux propriétaires d'entreprise de fournir un diplôme de propriété légalisé en plus de leurs demandes de transfert de permis. Étant donné que la période de demande est limitée, les autorités chinoises donnent aux candidats la possibilité de fournir ce document ultérieurement, à condition qu'ils fournissent entre-temps une lettre d'engagement personnel. Cependant, de nombreux dirigeants d'entreprise oublient ensuite de soumettre leur diplôme de propriété commerciale dans les délais impartis. Cela peut entraîner l'inscription d'une entreprise sur une liste noire et les empêcher de demander le transfert pendant un an.

Par conséquent, les entreprises qui installent une nouvelle succursale ou qui sont délocalisées en Chine s'associent souvent à un spécialiste en V&I interne pour gérer les permis de travail et les visas de résidence des employés, ainsi que les changements juridiques.

³ Mckinsey & Company, *Dossier sur la Chine - L'état de l'économie*:
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/china/china-brief-the-state-of-the-economy>

Actuellement, conformément à l'article 80 de la loi sur l'administration des entrées et sorties de la République populaire de Chine, les personnes qui proposent des emplois à des étrangers non admissibles peuvent être condamnées à une amende de 5'000 CNY pour chaque emploi illégalement proposé à un étranger (avec un maximum de 50'000 CNY au total) et les entités qui proposent des emplois à des étrangers non admissibles peuvent être condamnées à une amende de 5'000 CNY pour chaque emploi illégalement proposé à un étranger (avec un maximum de 100'000 CNY au total).

Singapour



La popularité durable de Singapour, en tant que centre du commerce de l'APAC a permis une augmentation de 3,1% de la croissance réelle du PIB en 2018, ce qui est formidable compte tenu de sa taille.⁴

Cependant, certains processus de V&I peuvent faire trébucher les entreprises qui délocalisent des employés à Singapour. Par exemple, le cadre national d'évaluation équitable exige que toutes les entreprises annoncent des postes vacants par l'intermédiaire de Workforce Singapour avant de soumettre une demande de permis de travail. Les offres d'emploi doivent suivre les directives strictes du ministère de la main-d'œuvre. Si l'équipe de recrutement ou les ressources humaines de votre organisation ne respectent pas ces réglementations, le ministère rejettera toute demande d'autorisation d'emploi. Le problème le plus fréquent survient lorsque les entreprises réutilisent une ancienne offre d'emploi pour un nouveau poste: Le doublement des identifiants de poste enfreint les directives du ministère de la main-d'œuvre et retarde le recrutement.

Un autre exemple d'un défi dans les centres de Singapour concerne la stipulation du ministère de la main-d'œuvre selon laquelle un titulaire principal de permis de travail à l'étranger doit gagner un salaire mensuel fixe minimal de 6'000 dollars singapouriens pour pouvoir bénéficier d'une carte d'identité pour personne à charge (pour les enfants). De nombreuses entreprises ne tiennent pas compte de cette situation et ne peuvent présenter une demande qu'avec le salaire du titulaire du permis principal du foyer, contrairement au revenu combiné des conjoints. Si le montant total du salaire du titulaire principal du permis est inférieur au minimum, toute demande d'octroi d'un permis pour personne à charge au ministère de la main-d'œuvre sur la base des revenus de l'ensemble du foyer sera rejetée.

Les complications associées au processus de V&I de Singapour présentent des défis importants pour les entreprises qui tentent de délocaliser des employés ou de se développer dans la région. Elles peuvent également limiter le réservoir de talents dans lequel les entreprises peuvent choisir des candidats, car certains employés peuvent ne pas répondre aux critères désignés par le ministère. Les parties prenantes de la société doivent être pleinement informées des exigences du ministère et être prêtes à réaffecter les travailleurs non conformes afin de gérer efficacement les talents.

Le problème le plus fréquent survient lorsque les entreprises réutilisent une ancienne offre d'emploi pour un nouveau poste: Le doublement des identifiants de poste enfreint les directives du ministère de la main-d'œuvre et retarde le recrutement.

⁴ Département des statistiques de Singapour, *Statistiques économiques de Singapour*: <https://www.singstat.gov.sg/modules/infographics/economy>

Hong Kong



La proximité de Hong Kong avec la Chine et ses infrastructures développées en font un centre opérationnel incontournable pour les entreprises qui cherchent à étendre leur présence dans la région APAC, en particulier dans le secteur financier. Cependant, récemment, l'immigration à Hong Kong est devenue plus stricte dans l'évaluation des demandes de visa à l'étranger, ce qui a rallongé les délais de traitement. Actuellement, l'approbation des demandes peut prendre jusqu'à six semaines et les délais pour les demandeurs qui souhaitent travailler dans des cabinets d'avocats peuvent être plus longs.

De plus, le processus d'obtention d'une assistance des autorités locales pour une demande de visa a changé au cours des deux dernières années. Actuellement, les organisations doivent soumettre un «dossier de justification» pour le candidat (sous réserve des antécédents du candidat et des dispositions prises à Hong Kong) en plus des documents habituels. En plus de préciser la raison pour laquelle le poste ne peut pas être pourvu localement, les entreprises devront fournir la preuve des procédures de recrutement local qui ont été prises (y compris les CV et les résultats des entretiens), ainsi qu'une déclaration prouvant que le candidat est capable de remplir un poste nouvellement créé ou de remplacer un employé expatrié dont le poste est désormais vacant. En fonction des antécédents du candidat, et dans les cas où les cabinets d'avocats demandent une demande de «lettre de non-objection», les autorités locales peuvent avoir besoin de faire traiter la demande par un comité de consentement dédié (un segment de la société juridique de Hong Kong), ce qui peut entraîner des délais d'approbation supplémentaires.

Un autre défi auquel les organisations font face consiste à gérer les extensions de visa pour les résidents de Chine continentale, les titulaires de visas placés sous le régime d'immigration pour les diplômés non locaux et les candidats travaillant dans le secteur juridique. Actuellement, le service d'immigration accepte les demandes de renouvellement des visas jusqu'à quatre semaines avant l'expiration, au plus tard. Souvent, les organisations (en raison de procédures en matière de V&I inefficaces) retardent les demandes et, ensuite, les voyageurs d'affaires ne disposent peut-être pas du temps nécessaire pour traiter leur propre prolongation. Si le visa existant expire avant la fin de la procédure de demande (qui peut prendre jusqu'à quatre semaines ou plus, selon la demande), le candidat sera incapable de travailler ou de voyager jusqu'à ce qu'il soit renouvelé.

Cela signifie que les organisations doivent être au courant de la situation de chacun en matière de visas et veiller à ce que les demandes de prolongation soient soumises à l'avance pour éviter des retards importants dans les flux de travail quotidiens.

Actuellement, l'approbation des demandes peut prendre jusqu'à six semaines et les délais pour les demandeurs qui souhaitent travailler dans des cabinets d'avocats peuvent être plus longs.

Australie



L'Australie est devenue une puissance de la région APAC, stimulée par des accords commerciaux favorables avec ses voisins régionaux, une économie stable et une main-d'œuvre hautement qualifiée.

Cependant, l'attractivité du marché australien a conduit à des politiques d'immigration de plus en plus strictes, rendues encore plus impraticables par toute approche inefficace de la gestion de la conformité des entreprises en matière de V&I.

En 2017 et 2018, le paysage australien de l'immigration a considérablement changé avec l'abolition du visa controversé de sous-classe 457 et l'introduction du visa de pénurie temporaire de compétences (sous-classe 482).

Dans le cadre de ce nouveau programme de visa, nous avons constaté:

- un nombre réduit de professions éligibles
- l'introduction de 2 listes de professions éligibles: la liste des professions qualifiées à court terme (STSOL pour «Short-Term Useful Occupation List») et la liste des compétences stratégiques à moyen et long terme (MLTSSL pour «Medium- and Long-Term Strategic Skills List»)
- Les professions figurant sur la STSOL sont généralement éligibles pour un visa de sous-classe 482 de 2 ans maximum avec la possibilité de le renouveler une fois dans le pays seulement (les professions figurant sur la STSOL ne constituent généralement pas une voie d'accès à la résidence permanente dans le cadre du programme de désignation des employeurs.)
- Les professions figurant sur la MLTSSL sont généralement éligibles pour un visa de sous-classe 482 d'une durée maximale de 4 ans avec la possibilité de renouveler le visa (les professions de la MLTSSL sont généralement une voie d'accès à la résidence permanente dans le cadre du programme de désignation des employeurs.)
- L'introduction des tests du marché du travail (LMT pour «Labor Market Testing»)
- L'introduction de la taxe du fonds pour les compétences des Australiens (SAF pour «Skilling Australians Fund»).

Il en résulte que les organisations doivent planifier davantage et faire preuve de transparence vis-à-vis des responsables. Cela a également entraîné des coûts significatifs pour les employeurs dans certains cas. En outre, les employés qui sont délocalisés en Australie ont souvent pour objectif d'obtenir la résidence permanente. Cela est devenu plus difficile en vertu des nouvelles exigences du pays en matière de visa et d'immigration. Pour les nombreux employés dont les professions sont régies par la STSOL (c.-à-d. seulement éligibles pour un visa de 2 ans maximum plus un renouvellement, et non une voie d'accès à la résidence permanente dans le cadre du programme de désignation des employeurs), l'Australie est devenue moins attrayante. Certains employés peuvent être moins enclins à délocaliser leur famille ou à trouver la décision difficile si une délocalisation permanente n'est pas garantie, ce qui rend le pays plus difficile à vendre pour les employeurs.

Les défis liés à la conduite des activités dans la région APAC varient d'une région à l'autre, mais l'impact qui en résulte est le même: Les réglementations de plus en plus strictes et en constante évolution posent des défis importants pour les entreprises qui tentent de suivre le rythme en matière de délocalisation de leurs employés, de croissance de leur présence mondiale et de gestion des talents.



Obtenir un soutien pour mieux gérer la conformité en matière de visa et d'immigration

En voyant les défis auxquels sont confrontées les organisations dans la région APAC, il est clair que la gestion de la conformité en constante évolution des V&I est complexe. Lorsque les entreprises prennent en compte les nombreuses délocalisations d'employés, d'industries et les combinaisons de lieux d'origine et de destination, il est facile de voir comment le processus peut être compliqué. L'obtention des permis de travail ou de voyage pour vos employés doit être traitée avec une attention particulière aux détails et une volonté de se tenir au courant des mises à jour si votre organisation vise une efficacité opérationnelle maximale, la conformité et une expérience positive pour les employés. Un suivi, des rapports d'activité et des conseils continus, ainsi qu'un soutien et une formation seront également essentiels.

En fin de compte, il incombe à l'équipe chargée de la mobilité mondiale d'une entreprise de veiller à ce que les mesures de conformité en matière de V&I soient prises en compte lors de la délocalisation de son personnel. Selon *Workforce*, les organisations sont constamment soumises à des changements de réglementations et à des développements politiques importants affectant la main-d'œuvre mondiale croissante, faisant de l'immigration un énorme casse-tête, dépassant même les coûts certains trimestres.⁵ Les intervenants commerciaux peuvent consulter quotidiennement les sites Web sur l'immigration de plusieurs pays pour obtenir des mises à jour sur les exigences actuelles, mais comme mentionné précédemment dans ce document, la quantité d'informations requises pour traiter efficacement l'immigration est considérable et souvent difficilement accessible. Pour de nombreuses entreprises, le moyen le plus simple de répondre à l'ensemble des exigences en matière de V&I auxquelles est confrontée la région APAC consiste à faire appel à des experts en immigration et en délocalisation externes.



⁵Workforce, 3 façons pour les dirigeants des RH de garder une longueur d'avance sur l'évolution des politiques d'immigration: <https://www.workforce.com/news/3-ways-hr-leaders-can-stay-ahead-of-changing-immigration-policies>

S'associer pour faire face aux défis en constante évolution en matière de visa et d'immigration dans la région APAC

Les sociétés de gestion des délocalisations (RMC pour «relocation management companies») sont spécialisées dans la logistique de déplacement ou d'expansion des locaux d'affaires à l'étranger, et cette expertise s'étend aux réglementations régionales en matière de visas et d'immigration. De la discussion des objectifs de votre déménagement à la gestion des attentes des employés délocalisés, les experts des RMC vont gérer chaque détail, du début à la fin. Les avantages d'un partenariat avec une société de gestion des délocalisations comprennent:

- ▼ Réduction du temps, du stress et des ressources requises pour gérer la conformité en matière de V&I (cela permet à la division mobilité de votre entreprise de se concentrer sur la conception des politiques et la gestion des talents).
- ▼ Amélioration de la conformité grâce à la gestion de la documentation et à la formation (cela réduit le risque que les bureaux d'immigration de la destination choisie inscrivent votre entreprise sur une liste noire.)
- ▼ Probabilité accrue d'atteindre les objectifs commerciaux essentiels grâce à une opération de délocalisation efficace et une meilleure satisfaction des bénéficiaires par rapport au processus de déménagement

Un avantage supplémentaire de travailler avec une société de gestion des délocalisations qui dispose d'une équipe interne de conformité en matière de V&I, ainsi que des professionnels du déménagement en interne, est l'échelle d'efficacité qui découle de la collaboration avec un fournisseur unique. La coordination des délais complexes en matière de visa et d'immigration est un processus complexe qui se complique encore lorsqu'il est combiné à la gestion de l'expédition des biens ménagers, à la gestion des douanes et à la recherche de logements pour les employés. Un spécialiste de la délocalisation de bout en bout fournit une expertise dans chacun de ces domaines et les rationalise, les coordonne et soulage votre organisation.

Le paysage géopolitique de l'APAC devrait continuer à évoluer dans un avenir prévisible à mesure que l'économie de la région se développe, ce qui signifie que les voyages d'affaires et la délocalisation resteront également complexes. Le risque de non-conformité en matière d'immigration n'est plus une option pour les organisations: Le succès global d'une entreprise dépend de l'attention portée au respect des règles en matière de V&I.

Pour plus d'informations sur la délocalisation et les implications des voyages d'affaires prolongés dans l'APAC, contactez-nous à l'adresse concierge@sirva.com.

À propos de SIRVA, Inc.

SIRVA Worldwide Relocation and Moving est l'un des leaders mondiaux de services en déménagement et délocalisation, proposant des solutions destinées aux projets de mobilité des entreprises de toutes tailles. Avec les 75 sites que nous possédons et plus de 1'000 franchisés et représentants dans 177 pays, nous offrons une envergure internationale inégalée soutenue par l'attention localisée et la technologie innovante qui établissent le juste équilibre entre le libre-service et soutien humain. De la relocation de biens ménagers aux déménagements d'entreprise avec solutions de stockage, notre portefeuille de marques (SIRVA, Team Relocations, Allied, northAmerican, Allied Pickfords et SMARTBOX) offre l'unique solution intégrée de déménagement/délocalisation du secteur. En tirant parti de notre réseau mondial, nous offrons une expérience supérieure que seule une «plateforme centralisée» peut fournir.

SIÈGE INTERNATIONAL SIRVA
One Parkview Plaza, Oakbrook Terrace, IL 60181
+1 800 341 5648
concierge@sirva.com
www.sirva.com

© 2020 SIRVA, Inc.

SIRVA et SIRVA LOGO DESIGN sont des marques de service protégées d'une filiale de SIRVA Worldwide, Inc.

