



/

« EN PÉRIODE DE CRISE, NOS CLIENTS APPRÉCIENT NOTRE PROACTIVITÉ ! »



Nathalie HELLIO, Associée Directrice Générale HELMA INTERNATIONAL

Leader dans le secteur de la Mobilité Internationale, Helma International accompagne les entreprises dans la gestion de ses Talents expatriés ou impatriés. Une solution clé en main pour l'entreprise qui peut se reposer sur l'expérience de tous les Pôles d'expertises de la société de services en MI.

HELMA appartient depuis 2018 au groupe SEEGMULLER spécialiste en déménagement, transport, logistique, manipulation et installation de meubles

Échanges Internationaux. Depuis 2004, Helma International participe à fluidifier les mouvements internationaux des entreprises. Pouvez-vous revenir sur les ambitions poursuivies par la société que vous dirigez ?

Nathalie Hellio / Depuis plus de 25 ans, Helma International rend des services dans tout le spectre de la Mobilité Internationale. Nous nous appuyons sur des expertises variées et complémentaires : à travers nos Pôles Conseil, Immigration, Relocation et Digital, nous offrons une palette de missions qui nous permet d'accompagner de A à Z nos clients dans tout le cycle de la gestion de leurs Talents à l'international, et ceci aussi bien pour des impatriés que des expatriés. Nous sommes dimensionnés pour accompagner de grandes sociétés avec de nombreux expatriés grâce à nos process bien rodés, mais également de plus petites entreprises ou des start-ups qui démarrent à l'international. Nos services sont donc sur mesure ou packagés avec l'assurance d'une relation intuitu personae et des coordinateurs facilitant les échanges avec nos clients.

Ce qui nous différencie par rapport à d'autres sociétés du secteur, c'est le développement d'un véritable partenariat et une offre qui peut être intégrée : en amont, le Pôle Conseil va accompagner dans la stratégie : mise en place, benchmark, revue des politiques, calcul et optimisation des packages, planification sociale et fiscale, couverture sociale, paye, tax briefing et offre en gestion externalisée soulageant les équipes RH. Puis (Pôles Immigration et Relocation) nous obtenons les permis de travail et gérons la logistique : recherche de logements, écoles, ouverture de comptes en banque Tout ceci en nous appuyant sur une plateforme de gestion digitale partagée avec les RH et les salariés, pour le suivi des missions en temps réel et

l'échange de documents de façon sécurisée. Nos Pôles travaillent en synergie et telle une boussole, nous aidons les clients à naviguer et garder le cap dans toutes les législations et la logistique complexe de la MI.

E.I. Présent en France, Inde, Chine, Allemagne et intervenant également dans plus d'une centaine d'autres pays, quelles sont vos forces et vos solutions pour les entreprises que vous accompagnez ?

N.H. / Au-delà de nos propres équipes dans ces quatre pays, nous avons tissé des relations solides avec des partenaires historiques dans plus de 100 pays et une équipe dédiée à leur gestion. Nous les sélectionnons avec rigueur pour chacune des expertises dont nous avons besoin et notre réseau comprend plus de 300 partenaires dans le monde. Nous les formons à nos méthodes de travail, à la RGPD, aux spécificités de nos clients, avec un process d'évaluation annuel. Le fait d'avoir créé un réseau de partenariat non intégré nous offre une souplesse pour aller chercher les meilleurs dans leur domaine.

E.I. La crise sanitaire que nous vivons depuis plus de deux ans a-t-elle renforcé le besoin d'aide et d'accompagnement des clients ?

N.H. / Tout à fait ! Nous avons organisé de nombreuses conférences et webinars sur ce sujet. J'ai d'ailleurs félicité tous les RH et gestionnaires de mobilité qui se sont transformés en gestionnaires de crise ! Ceci leur a donné encore plus de visibilité au sein de leur entreprise car les sujets à traiter ont été complexes et variés. Il fallait faire du droit international comparé et suivre les changements de fermeture des frontières au jour le jour ainsi que la souplesse des administrations sociales et fiscales dans un contexte

exceptionnel. Nos clients nous ont beaucoup sollicités sur la couverture sociale et les aspects fiscaux de salariés rapatriés temporairement avec leur famille dans leur pays d'origine, voire dans un pays tiers. Le confinement a également posé des problèmes pour les titres de travail ou de séjour expirés ou à renouveler. Nous avons trouvé des logements temporaires en très peu de temps pour ceux qui n'avaient plus de logement dans leur pays de rapatriement. Parfois, un portage salarial a été nécessaire si l'entreprise n'avait pas de structure dans le pays de confinement. C'est dans les périodes de crise et d'incertitude que les entreprises apprécient la réactivité et la mobilisation de leurs prestataires et nos équipes ont été à la hauteur tout en télétravaillant.

Actuellement, nos clients nous sollicitent pour réfléchir avec eux sur la mise en place potentielle de politiques de télétravail international ou « *Work From Anywhere* : *WFA* ». Nous sommes force de proposition et avons animé un webinar sur cet effet de mode surtout dans la course aux Talents. Il y a des pays plus compatibles que d'autres et la complexité des aspects à traiter nécessite l'appui d'experts en immigration, en fiscalité, en politiques et pratiques et en stratégie MI. Nos arbres de décision ont été très appréciés. Certains de nos collaborateurs ont été gestionnaires de mobilité dans de grands groupes ce qui nous permet de comprendre au mieux leurs besoins et de donner des recommandations pratiques, faciles à implémenter.

E.I. Quels seront les développements d'Helma International à plus ou moins long terme ? Quels défis souhaitez-vous relever ?

N.H. / La vitesse à laquelle les législations changent dans tous les pays est impressionnante, les RH ne peuvent plus maîtriser tous





©DR

ces aspects en interne. Les entreprises vont de plus en plus externaliser la gestion de la MI, qui est chronophage, à des experts polyvalents mais également généralistes en créant de véritables partenariats et nous sommes au rendez-vous.

La guerre des Talents et la maîtrise des coûts des mobilités font changer les pratiques et politiques des entreprises. De l'expatriation pure et dure, nous allons passer à des détachements ou des missions hybrides. A la suite de la pandémie, aurons-nous des missions internationales plus courtes, plus de commuting jumelé à du télétravail ? La génération Y très « digital nomad » est de plus en plus friande de ces nouveaux types d'exécution du contrat de travail. La gestion de ces missions moins traditionnelles, et a priori moins coûteuses, nécessite néanmoins une appréhension en amont de toutes les incidences qui sont interdépendantes. Le risque mana-

gement est au cœur de la MI et ce sera le défi des années à venir. Les différentes administrations échangent entre elles et même entre pays. La réglementation du détachement à la suite des directives européennes a accru les inspections du travail et les sanctions sont élevées. Helma appartient à de nombreux réseaux et continue à développer son offre d'audits de compliance complète en MI et à être force de proposition pragmatique.

Les entreprises sont de plus en plus sensibles aux prix de leurs prestataires MI, nos packages de services répondent à cela mais nous sommes innovants et allons promouvoir, pour nos nouveaux clients, des Box Mobilité comprenant des services conseil, immigration, relocation « all inclusive » à un prix attractif. Nous allons développer la vente de notre outil digital de calcul de rémunération Smart Expatriation (plus de 3000 combinaisons de pays) à l'international. C'est le seul outil

développé en France que nos clients français apprécient pour sa flexibilité et ses rapports lisibles, tant pour les RH que leurs salariés. Il nous faut le promouvoir à l'international. Nos clients nous demandent de plus en plus de formations en MI et nous travaillons en ce moment sur la certification Qualiopi pour que ces dernières soient prises en charge par les organismes de formation.

En conclusion, nous nous réinventons constamment en étant à l'écoute de nos clients et de l'écosystème de la MI, car c'est notre passion et notre ADN. Nous n'oublions pas nos collaborateurs qui souhaitent s'impliquer dans nos projets transverses Helma Green et Helma solidaire pour contribuer au développement durable et à notre communauté, en intégrant nos filiales étrangères. Cet engagement de nos collaborateurs nous permet de relever nos challenges et ceux de nos clients dans les années à venir. ■



Helma International
21 boulevard Poissonnière - 75002 Paris



www.helma-international.com - www.smart-expatriation.com

