

Sommaire

Introduction – Préparer un projet de mobilité internationale	1
--	---

Partie 1

ET MA CARRIÈRE DANS TOUT ÇA ?

1 Ancres de carrière : larguez les amarres !	7
Qu'est-ce qu'une ancre de carrière ?	8
Quelles sont les huit ancres traditionnelles ?	9
Ancre technique	9
Ancre managériale	10
Ancre autonomie	10
Ancre sécurité/stabilité	10
Ancre créativité	11
Ancre dévouement à une cause	11
Ancre défi pur	11
Ancre qualité de vie	12
L'ancre internationale : une nouvelle ancre ?	12
Une ou plusieurs ancres de carrière ?	13
Questionnaire : les ancres de carrière	15
2 À la recherche du gène global	19
Qu'est-ce que l'adaptabilité ?	20
Quatre mesures clés de l'adaptabilité	20
Aller au-delà de ce qui est mesurable	21

Seriez-vous porteur d'un « gène global » ?	22
Comment développer ses capacités d'adaptation	23
Quiz : adaptabilité	25
3 L'énigme de la disposition des personnes	
envers la mobilité internationale	27
La mobilité internationale est plurielle	28
Des profils hétérogènes	28
Évaluer sa disposition envers la mobilité internationale	29
Facteurs influant sur la disposition envers la mobilité internationale	30
La disposition absolue : quatre variables majeures	30
La disposition relative et l'attachement au pays d'origine	32
Quiz : disposition envers la mobilité internationale.....	35
4 « Money, money, money » : la théorie du chauffeur de taxi	37
Le développement professionnel au centre de la motivation	38
Des motifs positifs et négatifs	39
Les freins : obstacles ou excuses ?	40
La rémunération	40
La place du conjoint	40
Les enfants, la famille	41
Les ressorts de la motivation	41
La théorie ERD	42
La théorie des attentes	42
Quiz : motivations	45
5 Expérience internationale : en avoir ou pas	47
Évaluer une expérience internationale	48
Manager global ou expatrié ?	49
Caractéristiques des carrières sans frontières	50
Comment se développer grâce à l'expérience internationale ?	51
L'exemple des « <i>third culture kids</i> »	51
Paradoxes de l'expérience internationale	52
La crainte du retour	52
La valorisation de l'expérience internationale	52
Quiz : expérience internationale	54

Partie 2

QUELQUES AVIS D'EXPERTS POUR Y VOIR PLUS CLAIR

6 L'expatriation a-t-elle un avenir ?	59
Que signifie « expatrier » ?	60
Les entreprises face à l'international	60
L'expatriation : pour quelle durée ?	61
L'expatriation : pour quoi faire ?	62
L'expatrié comme ambassadeur du siège social	62
L'expatriation au service du développement des compétences	63
Un avenir justifié	63
 7 Les leçons de l'impatriation	 67
Qu'est-ce qu'un impatrié ?	68
Impatriation et expatriation : une histoire de flux	68
Une question de gestion des compétences	69
Une formation en soi	69
Une question d'adaptation	70
 8 Expatriation ou odysée personnelle ?	 73
L'expatriation classique et l'expérience étrangère : deux vécus différents ?	74
L'origine de la mobilité	74
Les objectifs de la mobilité	74
Le financement	74
Le type de carrière	75
Les motivations sous-jacentes	76
Les jeunes opportunistes	76
Les demandeurs d'emploi	76
Les officiels	77
Les professionnels localisés	77
Les compétences développées	77

Partie 3

MON PROJET INTERNATIONAL : LES FACTEURS CLÉS DU SUCCÈS

9 Faut-il y aller avec ou sans formation interculturelle ?	81
Formation interculturelle et adaptation internationale	82
La courbe en U	83
La formation interculturelle : quand et comment ?	84
Reconnaître une formation interculturelle rigoureuse	85
Rechercher des formations de qualité	85
 10 Nourrir ses talents à l'international	 87
Expatriation et développement des hauts potentiels	88
Progression de carrière et affectations internationales	88
Choix du pays d'expatriation	89
Réussir sa mobilité pour progresser	89
Hauts potentiels et expatriation	90
« Jouer le jeu » de l'entreprise	91
La contrainte des doubles carrières	91
Du potentiel au talent	92
 11 L'expatriation : une histoire de couple !	 95
L'indispensable prise en compte du conjoint par les entreprises	96
Comment l'entreprise peut-elle accompagner le conjoint ?	96
Il n'y a pas UN couple, mais DES couples	98
Sphère privée/sphère professionnelle : la théorie du « débordement »	98
La famille au cœur du projet de mobilité internationale	99
 12 Évaluer et être évalué dans une autre culture	 103
Qu'est-ce qu'évaluer ?	104
Quand les différences culturelles s'en mêlent	105
Le contexte influence le processus d'évaluation	105
Le rôle central de l'observation	105
Évaluer selon quels critères ?	106
Évaluer pour quels objectifs ?	107
 13 Devient-on riche en s'expatriant ?	 109
Salaires d'expatriés versus salaires locaux	109
Différents types de rémunération	110

Rémunérer selon le pays d'accueil	110
Rémunérer selon le pays d'origine	111
Approche mixte	112
Rémunérer selon un pays tiers	112
Rémunération internationale	112
Les composantes de la rémunération	113
Les montants incitatifs	113
Les « différentiels d'égalisation »	114
La rémunération ne se réduit pas au salaire... ..	115
14 De l'équité dans la mobilité	117
L'équité : c'est quoi ?	118
À qui se comparent les expatriés ?	119
À qui se comparent les locaux ?	120
Équité et collaboration entre locaux et expatriés	120
Il faut COM-MU-NI-QUER !	121

Partie 4

LES RISQUES À NE PAS NÉGLIGER

15 Sécurité et expatriation : l'affaire de tous	125
Prendre conscience des risques liés à une mobilité internationale	126
Les politiques de gestion des risques	126
La prévention des risques liés à l'expatriation	127
Programmes de pré-départ	127
Pratiques de sécurité dans le pays	128
Analyse d'incidents	129
La gestion de crise	129
L'audit de sécurité	130
Tous concernés	130
16 Quelle protection sociale pour les personnes à l'étranger ?	133
Des règles différentes selon les pays	134
Protection sociale en France	134
Protection sociale à l'international	134
Détachement ou expatriation au sens de la Sécurité sociale	136
Détaché	136
Expatrié	137
Cela n'arrive pas qu'aux autres !	138

17	Non-assistance à personnes en mobilité : danger !	141
	Le rôle majeur de l'aide logistique	142
	L'expatriation sans soutien est une course d'obstacles	143
	Les services de <i>relocation</i>	143
	Le soutien émotionnel	144
	Le « soutien organisationnel perçu »	145
	Les systèmes de parrainage	146
18	Le retour d'expatriation, talon d'Achille de la mobilité internationale ?	147
	Le retour : une expatriation à l'envers	148
	Loin des yeux, loin du cœur	149
	Au retour, on redevient un individu <i>lambda</i>	149
	Le retour est-il davantage le problème de l'entreprise que celui de l'expatrié ?	150
	Les outils de gestion du retour	150
19	Face au retour : frustré ou proactif ?	155
	Le retour comme source de frustrations	156
	Le retour : une opportunité d'être proactif	157
	Quitter son entreprise au retour : une question complexe	158
	Conclusion – Vers une mobilité internationale réussie	161
	Pistes d'action : check-list	163
	Références	169