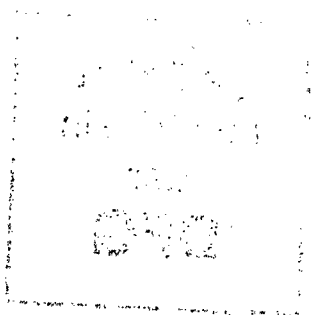


Patchareerat Yanaprasart

L'expatrié: un acteur social de la mobilité internationale

Cadres entre la Suisse et la France



PETER LANG

Bern · Berlin · Bruxelles · Frankfurt am Main · New York · Oxford · Wien

Table des matières

Préface	XI
Chapitre 1	
<i>Problématique, cadre conceptuel et identification du contexte</i>	1
1. La problématique	2
1.1 Buts du travail et questions à l'origine de la recherche	2
1.2 Hypothèses, domaine d'étude et organisation des résultats de recherche	3
2. Présentation de l'étude	4
2.1 Recueil des données	5
2.2 Objet d'étude	7
2.3 Approches méthodologiques	8
2.4 Outils d'analyse	10
2.5 Analyse des données	10
3. Public: son parcours et son capital de mobilité	11
3.1 Les élites professionnelles	12
3.2 Une compétence linguistique développée	14
3.3 Des ressources académiques	15
3.4 Des acquis professionnels	15
3.5 Les expériences interculturelles antérieures	17
Chapitre 2	
<i>Expérience d'expatriation, expérience de vie</i>	23
1. Mobilité – expatriation – intégration	23
1.1 Raisons du départ et expériences d'intégration	26
2. Mobilité professionnelle «internationale»	34
2.1 Logiques d'entreprise	35
2.2 Stratégies individuelles «institutionnalisées»	37
Chapitre 3	
<i>Représentations de l'autre et ses stratégies socioculturelles</i>	41
1. L'image du pays d'accueil	42
1.1 La Suisse: un pays pluriel et complexe	42

1.2 Les langues suisses: le «Röstigraben» existe-t-il?	44
1.3 Rapport à «l'étranger»	50
2. Représentation du peuple suisse	55
2.1 Les cinq «vertus» suisses	55
2.2 Les quatre traits «typiquement» nationaux	57
3. Aventures interculturelles	65

Chapitre 4

<i>Equipes franco-suisses et leur communication</i>	69
1. Pluralité des normes et des codes communicationnels	69
2. Perceptions des sources de conflits	71
2.1 Accès à l'information	72
2.2 Discussion et dialogue	74
2.3 Bien parler et franc parler	75
2.4 Réunions: lieu de débat et de prise de décision	82
2.5 Modes d'adresse: tutoiement ou vouvoiement?	83
2.6 Codes vestimentaires	85
2.7 Rites de salutation	86
3. Confrontation des identités	88

Chapitre 5

<i>Management interculturel: entre pratiques internationalisées et spécificités locales</i>	95
1. Valorisation académique et valorisation pragmatique	95
2. Organisation du temps: moments formels et informels	103
2.1 Un véritable décalage horaire	103
2.2 «Avant l'heure c'est pas l'heure... après l'heure, c'est plus l'heure»	106
3. Organisation de l'espace de travail	112
4. Principes de travail	112
4.1 Rythmes	113
4.2 Ponctualité	114
4.3 Rigueur et exactitude	115
4.4 Rigidité	116
4.5 Pragmatisme	117
4.6 Esprit d'équipe et sens des responsabilités	119

Chapitre 6

<i>Parcours d'adaptation et facteurs d'intégration</i>	125
1. Intégration professionnelle	125
1.1 Partielle, moyenne ou complète?	127
2. Facteurs favorables à l'adaptation	137
2.1 Environnement linguistique et immersion culturelle	138
2.2 Capacité d'adaptation	142
2.3 Forces d'une équipe multinationale	146

Chapitre 7

<i>Mobilité individuelle dans un intérêt collectif</i>	155
1. Rôles de l'entreprise d'accueil et paramètres de l'intégration des familles expatriées	155
1.1 La perte de repères familiaux	155
1.2 Une politique d'accueil	156
1.3 Un accompagnement logistique	156
1.4 Un suivi administratif	157
1.5 Des stages préparatoires pour créer des réseaux	157
1.6 Les écarts et les insatisfactions	158
2. Rôle des conjoints et paramètres du processus d'intégration	159
2.1 La dimension intégrative de la préparation culturelle au pays	159
2.2 La dimension intégrative de la connaissance de la langue	160
2.3 La dimension intégrative de l'immersion professionnelle	161
3. Rôle des enfants et paramètres entrant dans le processus d'intégration	162
3.1 La dimension rassurante d'une continuité scolaire	162
3.2 La dimension intégrative d'une immersion locale	163
4. Perceptions des cadres expatriés du rôle de leur entreprise, de leur pays d'accueil, de leur famille dans leur intégration professionnelle	164
4.1 Famille	164
4.2 Rôle des institutions étatiques dans le pays d'accueil	169

Chapitre 8

<i>L'expatriation: lieu de négociation et d'évolution identitaire</i>	177
1. Diverses facettes de l'expatriation.....	178
1.1 L'entreprise: lieu de mobilité et lieu d'expatriation professionnelle.....	178
1.2 L'expatriation institutionnelle: lieu d'interaction pays – société – communauté	179
1.3 L'expatriation: lieu de négociation de l'identité	180
1.4 L'expatriation: lieu d'évolution	181
1.5 L'expatriation professionnelle – l'intégration socioprofessionnelle	182
2. Expérience d'expatriation en tant que processus d'apprentissage...	183
2.1 Avec mon expérience d'expatriation?	184
2.2 Post-expatriation: réflexion sur mon parcours et sur mon identité.....	186
2.3 Formation à l'expatriation, partie prenante de la constitution d'un «capital de mobilité»	191
Conclusion	
<i>Un nouveau rôle du cadre de retour ou «dexpatrié»</i>	195
Bibliographie	205
Annexes	211
Index des auteurs	217
Index des concepts	219