Dynamique identitaire, tonalité affective et sentiment d'efficacité au retour d'expatriation professionnelle : le cas de cadres réintégrant leur organisation d'origine

Identity dynamics, affective tone and self-efficacy when returning from professional expatriation: the case of French executives returning to their home organization

Philippe Thorel, Émilie Vayre et Anne-Marie Vonthron

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/osp/4975>

DOI : [10.4000/osp.4975](https://doi.org/10.4000/osp.4975)

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 juin 2016

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Philippe Thorel, Émilie Vayre et Anne-Marie Vonthron, « Dynamique identitaire, tonalité affective et sentiment d'efficacité au retour d'expatriation professionnelle : le cas de cadres réintégrant leur organisation d'origine », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 45/2 | 2016, mis en ligne le 01 juin 2018, consulté le 23 mai 2022. URL : <http://journals.openedition.org/osp/4975> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.4975>

Ce document a été généré automatiquement le 23 mai 2022.

© Tous droits réservés

Dynamique identitaire, tonalité affective et sentiment d'efficacité au retour d'expatriation professionnelle : le cas de cadres réintégrant leur organisation d'origine

Identity dynamics, affective tone and self-efficacy when returning from professional expatriation: the case of French executives returning to their home organization

Philippe Thorel, Émilie Vayre et Anne-Marie Vonthron

Introduction

- 1 Dans le monde globalisé que nous connaissons aujourd'hui, la mobilité internationale est devenue une réalité quotidienne dont les effets restent encore méconnus dans le monde du travail. Les études montrent depuis plus de trente ans que les repatrié.e.s quittent leur organisation plus rapidement que leurs collègues restés aux pays (Adler, 1981 ; Observatoire de l'expatriation, 2011). Les départs de l'organisation se répartissent à raison de 20 % pendant la période d'expatriation, 25 % durant la première année de repatriation, 26 % lors de la deuxième année et 29 % demeurant plus de deux ans dans l'organisation du retour avant de la quitter. Étonnamment, seules 5 % des organisations concernées calculeraient un retour sur investissement des dépenses liées à l'expatriation et elles ne seraient que 14 % à avoir formalisé dans leur dispositif de gestion de carrière un accompagnement au retour d'expatriation. (Brookfield Global Relocation Services, 2015).

- 2 Bien qu'un nombre croissant d'articles et d'ouvrages commencent à traiter la question du retour d'expatriation au vu des difficultés rencontrées par les repatrié.e.s, la compréhension des processus psychologiques en jeu n'a pas significativement progressé. Cette transition de (re)socialisation organisationnelle (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo, & Tucker, 2007) est vécue difficilement. Au choc culturel du retour (Black, Gregersen, & Mendenhall, 1992a) s'ajoute le sentiment d'un manque de reconnaissance par leur employeur des capacités développées à l'étranger (Benson & Pattie, 2008 ; Bolino, 2007).
- 3 L'épreuve du retour qui ressemble à un véritable « choc identitaire » est envisagée dans la présente étude sous l'angle des effets capacitaires sur la dynamique identitaire (Costalat-Founeau, 2013). Le cadre théorique du système capacitaire (Costalat-Founeau, 2008) considère la capacité dans son rôle d'activateur de deux phases représentationnelles influençant la dynamique identitaire. Ainsi Costalat-Founeau distingue des phases « d'acuité représentationnelle » lorsqu'il y a congruence entre la capacité subjective construite par la personne avec la capacité objective ou normative qu'elle perçoit dans le contexte où elle s'insère et des phases « de diffusion représentationnelle » quand il y a incongruence de ces deux vecteurs d'actualisation de la capacité. Selon ce modèle, la dynamique identitaire de repatriation montrerait une incongruence entre une capacité subjective élevée des repatrié.e.s et une capacité normative plus limitée signifiée par l'environnement professionnel du retour. La conceptualisation de l'auto-efficacité proposée par Bandura (2003) éclaire la capacité subjective sous l'angle des croyances de l'individu dans ses propres capacités à mener à bien des activités spécifiques attendues dans un milieu donné. Il a pu être ainsi vérifié (Thorel & Vonthron, 2013) que les fortes croyances d'efficacité au travail chez les salarié.e.s de retour après une expatriation réussie se trouvent mises à mal par les jugements et décisions pour la carrière émis par l'entourage professionnel lors de la réintégration dans le pays d'origine. De fait, le choc du retour gagne à être envisagé en matière de crise de l'identité professionnelle plutôt qu'en référence au seul décalage culturel.
- 4 Les tensions identitaires ressenties sont d'autant plus criantes que l'individu percevrait un décalage plus important avec l'environnement du retour alors que son projet d'expatriation visait au contraire un meilleur ajustement. En ce sens, il pourrait y avoir une brèche dans le contrat psychologique de départ au sens où l'entend Rousseau (1989), ici en l'occurrence concernant les attentes implicites du.de la repatrié.e quant à un retour sur investissement de son parcours d'expatriation-repatriation. Ainsi, la repatriation d'un.e salarié.e dans son organisation d'origine est envisageable comme l'aboutissement d'un cycle de mobilité pour lequel les motivations à l'expatriation doivent être considérées pour éclairer les processus psychologiques du retour.
- 5 La contribution proposée vise à examiner les processus relatifs au choc identitaire et à l'évolution du développement capacitaire qui semblent vécus lors de la transition de repatriation professionnelle. La littérature sur la repatriation professionnelle montre une diversité considérable de facteurs opérant en matière d'ajustement du.de la repatrié.e dans son organisation d'origine. Les chercheur.e.s ont exploré des variables individuelles, familiales, culturelles et organisationnelles. La présente étude s'inscrit dans le cadre des recherches sur les attentes des individus au retour d'expatriation. Elle vise plus particulièrement à éclairer le rôle des motivations à l'expatriation, du sentiment d'adaptation à cette dernière et des conditions du retour dans la dynamique

identitaire et les affects associés à la repatriation. Ainsi des éclairages théoriques sont d'abord présentés, puis une étude quantitative menée auprès d'expatrié.e.s professionnel.le.s en situation de retour est proposée.

Le modèle des attentes

- 6 Le modèle des attentes vise à comparer les attentes des expatrié.e.s lors du retour avec la réalité vécue par les mêmes individus lors de cette transition psychosociale (Adler, 1981 ; Black et al., 1992a). Ces études bien documentées montrent de quelles façons les attentes formulées par les repatrié.e.s influencent l'ajustement à l'environnement du retour. Si les difficultés du retour et le besoin d'une préparation préalable ont été rapidement repérés par les chercheurs, les conditions de la réussite de cette transition restent encore à ce jour méconnues (Black et al., 1992a). Ceci est la conséquence d'une assertion apparemment consensuelle selon laquelle le pays et l'organisation d'origine sont des terrains connus qui ne justifient pas d'être « redécouverts ». Alors qu'une vérification de la réalité révèle la plupart du temps que l'environnement du retour et le.a repatrié.e ont considérablement changé tous les deux pendant la durée de l'expatriation. Pour Stroh, Gregersen, et Black (1998), si la satisfaction des attentes tend à renforcer l'engagement des repatrié.e.s ainsi que leur maintien dans l'organisation d'origine, le dépassement de leurs attentes conduirait à un dévouement encore plus important. Pour Black et al. (1992a), des attentes réalistes se traduisent par un meilleur réajustement et une plus grande performance au travail. Ainsi, les auteurs défendent l'idée que le processus de réajustement doit être anticipé *via* une prise d'information préalable au retour. Celle-ci étant censée permettre l'élaboration d'attentes réalistes et adaptées au contexte du retour. Chamove et Soeterik (2006) confirment que la détresse du retour est proportionnelle au défaut de préparation et de compréhension du processus transitionnel.
- 7 Cependant, dans les recherches précédemment citées, les attentes des expatrié.e.s sont formulées au moment où se dessine le retour. À notre connaissance, il n'a pas été testé de modèle des attentes mettant en perspectives les motivations à l'expatriation avec l'ajustement à la repatriation.
- 8 Plusieurs dimensions à expliquer sont retenues dans le modèle d'ajustement en repatriation étudié : la tonalité affective de la transition du retour, le retentissement identitaire dans le rapport à soi et à autrui et le sentiment d'efficacité personnelle dans le domaine professionnel (SEP Pro). Les variables explicatives sont les motivations à l'expatriation, l'adaptation subjective en expatriation et les conditions perçues du retour. Le sexe, l'âge, la durée et le nombre de pays d'expatriation ainsi que le temps écoulé depuis le retour, susceptibles d'intervenir dans les relations examinées, sont également considérés.

La tonalité affective et les conditions perçues de la transition du retour

- 9 Une transition psychosociale peut être définie, selon Schlossberg (1981), en matière de changement de rôle, mais cette dernière la voit essentiellement comme un événement (ou éventuellement un non-événement telle qu'une absence de promotion) qui modifie la perception qu'une personne a d'elle-même et du monde, qui provoque un

changement dans ses attentes ou son comportement, et qui peut provoquer la croissance ou la détérioration de la personne. La notion de transition présentée dans la version révisée de la théorie (Schlossberg, Waters, & Goodman, 1995) ne diffère pas de cette conception en soulignant que les transitions constituent des occasions de croissance sur le plan psychologique, en même temps qu'elles comportent des dangers de détérioration. La tonalité affective, selon le modèle de Schlossberg et al. (1995), traduit le rapport psychologique qu'entretiennent les individus à l'égard de leur transition de vie, dans notre cas des repatrié.e.s à l'égard du retour d'expatriation professionnelle. Les auteurs soulignent que les conditions de cette transition peuvent être perçues comme subies ou désirées, arrivant à un bon ou mauvais moment, et envisagées comme un événement de vie positif ou négatif ainsi qu'un gain ou une perte.

Le retentissement identitaire du retour d'expatriation professionnelle

- 10 Une étude conduite par l'Observatoire de l'expatriation (2011) auprès de 60 personnes a montré le décalage identitaire existant entre l'image que les repatrié.e.s ont d'eux-mêmes et celle qu'ils croient que leurs collègues leur attribuent. Comme l'indique Glasel (Observatoire de l'expatriation, 2011, p. 3), responsable de l'étude, « il ressort de cette enquête que 68 % des expatrié.e.s ne se sentent plus tout à fait la même personne au retour ». Pour Massonnat et Hurtig (1990), le sentiment d'identité répond à un désir de cohérence et implique la recherche d'une structuration du Soi malgré un environnement multiple et changeant. L'identité vise à préserver l'intégrité du Soi. L'expatriation est une expérience exceptionnelle du rapport à l'altérité. Vouloir vivre une expérience internationale et découvrir une autre culture, une autre langue est l'expression même de la quête identitaire.
- 11 D'une manière générale, les repatrié.e.s interviewé.e.s évoquent tou.te.s une difficulté importante à communiquer avec l'environnement du retour. C'est pourquoi nous nous sommes intéressés au retentissement identitaire du retour d'expatriation sur les repatrié.e.s tant sur le plan du rapport à soi que sur le plan du rapport aux autres. L'expérience d'une transition professionnelle peut être considérée sous l'angle des enjeux du développement identitaire par la personne qui la vit. Ainsi, des recherches ont envisagé l'ajustement aux transitions en cours de carrière en prenant en compte la façon dont les individus les signifient en matière de croissance ou de régression dans le rapport à soi et aux autres.

Les croyances d'auto-efficacité professionnelle lors du parcours expatriation-repatriation

- 12 Black et al. (1992a) déclarent qu'une forte image de soi jouera un rôle substantiel dans le processus transitionnel. Notamment le sentiment d'efficacité (Bandura, 2003) relatif à la croyance qu'ont les repatrié.e.s de leur capacité à faire face aux problèmes soulevés par le retour d'expatriation est un bon facilitateur de l'ajustement en repatriation (Black, Gregersen, Mendenhall & Stroh, 1999). Sanchez Vidal, Sanz Valle, Barba Aragon et Brewster (2007) confirment l'importance du sentiment d'efficacité personnelle chez les repatrié.e.s espagnol.e.s. Feldman (1991) avait indiqué antérieurement qu'en plus de l'auto-efficacité, la capacité à faire face à l'adversité chez le.la repatrié.e jouera aussi un

rôle positif dans la réussite de l'adaptation à sa nouvelle situation professionnelle. Comme il semble y avoir un accord des chercheur.e.s quant à l'influence positive du SEP professionnel sur l'ajustement en repatriation, nous nous sommes intéressés aux facteurs qui pouvaient influencer le SEP en amont. Nous sommes partis du principe que la réussite en expatriation contribuait à renforcer le sentiment capacitaire de l'expatrié.e. Ainsi, les entretiens préalables nous ont amenés à considérer que le sentiment de réussite en expatriation ressenti par le.la repatrié.e devait influencer positivement son sentiment d'efficacité professionnelle au retour.

Les motivations à s'expatrier

- 13 La perspective *push-pull* a été proposée comme un moyen d'unifier les théories antérieures relatives au phénomène migratoire et à la mobilité en général. Par exemple en économie, le dynamisme du pays d'accueil est un facteur d'attraction « *Pull* » alors que le manque d'emploi dans le pays d'origine est un facteur de départ « *push* » (Zimmermann, 1995). La perspective *push-pull* a été enrichie et adaptée au cas de la mobilité internationale des jeunes (Gil de Gomez, Diaz Allué, & Mullet, 2002 ; Mullet, Cossin, Ihalouine, & Thomas, 2002). Quatre types de facteurs (au lieu de deux) ont été proposés : « *push* » (incitation), « *pull* » (attrait), « *antipush* » (retenue) et « *antipull* » (craintes). Dans le cadre de l'approche en psychologie de la carrière, ce modèle motivationnel a été utilisé récemment pour mieux comprendre la transition du passage à la retraite (Chevalier, 2013 ; Chevalier, Fouquereau, Gillet, & Demulier, 2013).
- 14 Ces facteurs *push*, *pull*, *antipush* et *antipull* forment le modèle quadridimensionnel des sources motivationnelles appelé 2PAP que nous avons retenu dans la présente étude. Les sources de motivations à l'expatriation professionnelle sont ainsi classées en quatre catégories :
 - la dimension *push* présente ce qui incite les expatrié.e.s à quitter leur pays ;
 - la dimension *pull* présente ce qui attire les expatrié.e.s dans le pays d'accueil ;
 - la dimension *antipush* présente ce qui retient les expatrié.e.s dans leur pays ;
 - la dimension *antipull* présente les craintes des expatrié.e.s vis-à-vis du pays d'accueil.

Le sentiment d'adaptation à l'expatriation

- 15 Nous savons que l'adaptation culturelle et le sentiment de réussite en expatriation vécus par le.la repatrié.e tant sur le plan personnel que professionnel auront une influence sur l'ajustement du retour (Sanchez Vidal et al., 2007). Les ancien.ne.s expatrié.e.s ressentent la sensation d'être à l'étroit (Black, 1992 ; Stroh et al., 1998) en se demandant si c'est leur environnement qui a changé, si c'est eux.elles ou bien les deux. Plus l'expatriation est une réussite sur le plan professionnel et personnel, plus la repatriation semble difficile (Black et al., 1999 ; Bossard & Peterson, 2005 ; Osland, 2000 ; Paik, Segaud, & Malinowski, 2002 ; Sussman, 2001 ; Tung, 1998).
- 16 Le sentiment de réussite en expatriation repose à la fois sur des aspects relatifs à la vie personnelle et à la vie professionnelle qu'il convient de prendre en compte chez les repatrié.e.s.

- 17 La théorie de l'adaptation culturelle de la courbe en U attribuée à Lysgaard (1955) et reprise par Oberg (1958) explique le choc culturel et le processus d'adaptation vécus en début d'expatriation. Le modèle de la courbe en U décrit quatre phases distinctes :
- L'euphorie ou lune de miel, une excitation positive suscitée par le nouvel environnement ;
 - Le choc culturel causé par la surprise, les expériences vécues dans le nouvel environnement sont perçues négativement ;
 - L'acculturation, processus d'apprentissage à l'adaptation dans un nouvel environnement ;
 - L'intégration est l'aboutissement du processus d'adoption d'une nouvelle culture.
- 18 Quand ils témoignent du choc psychologique vécu au retour d'expatriation, les sujets concernés parlent fréquemment d'un mal-être. Une des contributions les plus influentes sur le sujet provient du travail de Gullahorn et Gullahorn (1963) qui a débouché sur leur modèle du choc culturel du retour aussi dénommé la théorie de la courbe en W, faisant écho à la théorie de la courbe en U. La courbe en W signifie que deux cycles d'adaptation successifs plus ou moins enchevêtrés l'un à l'autre se produisent dans le parcours allant de l'expatriation à la repatriation. La transition psychosociale du retour engendre un malaise (Black, Gregersen, & Mendenhall, 1992b). Au point que certain.e.s décrivent comme plus éprouvante l'adaptation en repatriation que celle en jeu dans la période expatriée (Adler, 1981 ; Baughn, 1995). En ce sens, il apparaît pertinent d'examiner dans quelle mesure il existe une relation entre l'adéquation culturelle perçue avec le pays hôte et le ressenti lors du retour au pays tout autant que le sentiment de réussite en expatriation.

Les effets des caractéristiques personnelles et situationnelles sur l'ajustement au retour d'expatriation professionnelle

- 19 Bon nombre de recherches ont montré que des caractéristiques individuelles, comme le sexe ou l'âge, et contextuelles, comme l'expérience de l'expatriation ou le temps écoulé depuis le retour, pouvaient aussi influencer l'ajustement psychologique en repatriation.

Le sexe

- 20 Les hommes et les femmes ne ressentiraient pas de la même façon l'expérience du retour. Brabant, Palmer et Gramling (1990) montrent que les femmes sont davantage préoccupées par les relations familiales et les contraintes de vie quotidienne, et qu'elles ressentent généralement plus de changements dans leur environnement social que les hommes. Selon ces auteurs, le sexe est la variable qui prédirait le mieux les difficultés d'ajustement à la situation du retour.

L'âge

- 21 Après le sexe, l'âge semble être la variable qui a été la plus étudiée. Ainsi, on observe une corrélation négative entre l'âge et le réajustement du retour : plus le.la repatrié.e est âgé.e, moindre est le stress du retour (Black & Gregersen, 1991 ; Cox, 2004 ; Gullahorn & Gullahorn, 1963 ; Hyder & Lovblad, 2007). Cox (2004) explique que l'âge est non seulement relié au stress psychologique, mais aussi à des difficultés sociales rencontrées au retour. Selon l'auteur, si les plus jeunes sont souvent plus déstabilisé.e.s au retour, cela pourrait être lié à des capacités d'adaptation et d'apprentissage

culturels plus grandes que celles des plus âgé.e.s (avec comme impact des changements identitaires plus marqués lors de l'expatriation).

L'expérience effective d'expatriation

- 22 Sur le plan individuel, l'expérience de l'expatriation (nombre de pays et durée d'expatriation) a souvent été pointée comme un facteur lié aux difficultés d'ajustement au retour. Plus l'expérience de l'expatriation est importante, plus les difficultés d'ajustement rencontrées par les repatrié.e.s dans leur organisation du retour seront nombreuses (Harvey, 1982). Ces résultats ont ensuite été corroborés par les études empiriques de Black et Gregersen (1991), Black et al. (1992b), Black (1994) et Forster (1994). *A contrario*, Suutari et Välimaa (2002) considèrent que la durée ne peut servir de prédicteur qu'en regard d'un ajustement global et n'est pas un prédicteur pertinent pour les seules perspectives d'emploi et d'organisation. De la même façon, Gregersen et Stroh (1997) montrent que si les repatrié.e.s finlandais.es ainsi que leurs époux.ses font face à de réelles difficultés d'ajustement tant dans la sphère professionnelle que dans les domaines hors travail, le nombre d'années passées préalablement à l'étranger n'est pas corrélé avec le niveau de détresse ressentie. Comme le soulignent certain.e.s repatrié.e.s français.es que nous avons interrogé.e.s, dix années d'expatriation en Belgique n'équivalent pas dix années d'expatriation au Japon.

Temps écoulé depuis le retour

- 23 Pareillement à la durée d'expatriation, le temps écoulé depuis le retour au pays a été considéré par les chercheur.e.s comme un prédicteur de la réadaptation. Gregersen et Stroh (1997) considèrent cette variable comme significative tant pour la réadaptation au travail que pour la vie quotidienne et aussi bien pour les expatrié.e.s que la famille accompagnante. Sanchez Vidal et al. (2007) plaident pour une intégration de la variable temps dans un modèle de réajustement au travail. Selon ces auteurs, plus la durée du réajustement personnel et professionnel est longue, plus importantes seront les difficultés rencontrées au travail.

Notre modèle exploratoire de recherche

- 24 La littérature internationale montre que l'adaptation des repatrié.e.s dépend d'une multitude de facteurs tant individuels qu'organisationnels et tant personnels que professionnels. Nous avons plus particulièrement analysé dans cette étude des facteurs individuels comme les motivations pour l'expatriation, le sentiment d'adaptation en expatriation et les conditions perçues du retour qui nous semblaient manquer dans l'arsenal des facteurs psychologiques utilisés jusqu'ici pour éclairer des construits d'ajustement à la repatriation : ici, la tonalité affective, le retentissement identitaire et le sentiment d'efficacité professionnelle du retour.
- 25 Plus précisément, nous proposons l'hypothèse générale qui suit :
- les dimensions motivationnelles *push*, *pull*, *antipush* et *antipull* à s'expatrier,
 - les variables d'adaptation subjective en expatriation (sur le plan professionnel, privé et culturel),
 - ainsi que les variables relatives à la perception des conditions du retour (imposé vs de sa propre initiative, pour raisons personnelles vs professionnelles, arrivant à un bon vs un

mauvais moment) auront des poids significatifs pour expliquer les construits psychologiques d'ajustement en repatriation (niveau d'auto-efficacité professionnelle, retentissements identitaires de la repatriation dans le rapport à soi et à autrui, tonalité affective associée à la situation de repatriation).

- 26 Ainsi le modèle de recherche proposé pour notre étude exploratoire est présenté en figure 1.

Figure 1. Modèle transitionnel de notre recherche exploratoire

Figure 1. Transitional model of our exploratory research

Méthode

Procédure

- 27 L'objectif de cette étude est d'éclairer les processus psychologiques associés au retour d'expatriation professionnelle tant pour les repatrié.e.s eux.elles-mêmes que pour leur organisation.
- 28 Une première étude qualitative avait été menée auprès de douze expatrié.e.s français.es en période de retour plus ou moins avancé (Thorel & Vonthron, 2013), grâce à des entretiens biographiques assortis d'un questionnaire sur les motivations à l'expatriation (Cerdin, 2004) et sur l'identité sociale de type IMIS (Costalat-Founeau, 2008 ; Zavalloni & Louis-Guérin, 1984).
- 29 La présente étude, s'est appuyée en partie sur ces premiers résultats afin de concevoir un recueil de données standardisé et des échelles de mesure. Bien que les modèles et les échelles utilisés proviennent de la littérature, nous avons été attentifs à adapter leur transposition dans le contexte spécifique du retour d'expatriation.

Participant.e.s

- 30 La passation du questionnaire s'est effectuée par Internet auprès de cadres appartenant tou.te.s à la même organisation spécialisée dans le développement économique

international. Ses employé.e.s sont majoritairement des cadres, qui pour la plupart d'entre eux ont vécu l'expatriation au travers de missions confiées par leur employeur.

- 31 Un message électronique a été envoyé via la direction des ressources humaines à 130 des employé.e.s repatrié.e.s, ayant tous été expatriés sur une durée minimum d'un an et étant de retour au siège de l'organisation en France depuis moins de cinq ans. Une information a été communiquée sur le caractère confidentiel et garantissant l'anonymat de cette étude universitaire. Nous avons reçu 65 questionnaires complétés (soit un taux de réponse de 50 %) qui traduit un intérêt marqué de cette population de salarié.e.s pour le thème proposé. L'échantillon des 65 répondants est homogène, constitué de cadres supérieurs appartenant à la même organisation employeuse. Il est utile de noter que les études sur le thème de la repatriation professionnelle réalisées auprès de dizaines d'organisations rassemblent des échantillons de l'ordre de la centaine de participants (Cox, 2004 ; Sanchez Vidal et al., 2007 ; Sussman, 2002 ; Suutari & Brewster, 2003). La répartition de l'échantillon selon le sexe montre une plus grande mixité que les ratios habituellement constatés dans les autres recherches. Dans notre échantillon, les hommes restent majoritaires à 60 % mais dans une proportion moindre que les pourcentages habituellement constatés dans les autres études en entreprises (Sanchez Vidal et al., 2007). La répartition en âge est homogène selon les tranches et le niveau d'études est très élevé puisqu'il n'y a pas de diplôme inférieur au Master.
- 32 Compte tenu de l'influence des caractéristiques liées à l'expérience d'expatriation sur l'adaptation au retour (Black et al., 1992b ; Gregersen & Stroh, 1997 ; Martin & Harrell, 2004 ; Sussman, 2002), nous avons demandé aux repatrié.e.s leurs durées et nombre de pays d'expatriation cumulés ainsi que le temps passé en France depuis leur retour d'expatriation (Gregersen & Stroh, 1997 ; Sanchez Vidal et al., 2007) au moment où ils répondent au questionnaire. Le tableau 1 présente les caractéristiques individuelles de la population étudiée. La répartition des répondants en matière de sexe et d'âge est relativement équilibrée. Environ la moitié d'entre eux a été expatriée pendant 1 à 5 ans (l'autre moitié plus de 5 ans), dans 1 ou 2 pays (l'autre moitié dans au moins 3 pays) et pour la plupart ils.elles sont repatrié.e.s depuis plus d'un an.

Tableau 1. Caractéristiques des participant.e.s de retour dans leur organisation d'origine (N = 65)

				Effectifs	%
<i>Sexe</i>					
Femme				26	40
Homme				39	60
<i>Âge</i>					
21-30 ans				19	29
31-40 ans				10	15
41-50 ans				23	35
50 ans et +				13	21

<i>Niveau d'études</i>		
Master	58	89
Doctorat	7	11
<i>Durée d'expatriation</i>		
1 à 2 ans	17	26
3 à 5 ans	16	25
5 à 10 ans	10	15
10 ans et +	22	34
<i>Nombre de pays</i>		
1	20	30
2	14	22
3	14	22
4 et +	17	26
<i>Durée de la repatriation</i>		
0 à 1 an	17	26
1 à 2 ans	22	34
2 à 5 ans	26	40

Table 1. Characteristics of the participants returning to their home organization (N = 65)

Instruments de mesure et construction des indicateurs

Le sentiment d'efficacité professionnelle

- 33 Le sentiment d'efficacité personnelle en contexte professionnel (SEP Pro) des repatrié.e.s a été mesuré grâce à l'échelle de Follenfant et Meyer (2003). Cet instrument est composé de 10 items assortis d'échelle de réponses de type Likert en 5 points traduisant le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 2003) dans un contexte professionnel (exemple d'item : « Grâce à mes compétences, je sais gérer des situations professionnelles inattendues »). L'échelle de Follenfant et Meyer (2003) présente un indice de consistance interne satisfaisant ($\alpha = .86$). L'Analyse en composantes principales (ACP) réalisée propose une solution uni-factorielle avant rotation qui sature les 10 items (corrélations $> .50$) et explique 45,79 % de la variance. Ce résultat étant en adéquation avec la structure unidimensionnelle de l'échelle telle qu'elle a été créée, nous avons donc calculé un score de SEP professionnel avec les 10 items initiaux.

Le retentissement identitaire

- 34 Le retentissement identitaire du retour a été mesuré avec une échelle de l'identité personnelle et événements de vie (Massonnat & Perron, 1990). Le questionnaire Identité personnelle et événements de vie (IPEV) comporte dans sa forme originale 32 items destinés à mesurer l'identité par rapport à soi et par rapport aux autres, et permet de mesurer les changements identitaires consécutifs à un événement de vie. La version simplifiée de cet instrument (Massonnat & Perron, 1990), qui comporte 10 items, et dont les qualités psychométriques sont supérieures à celles de l'original, a été utilisée dans cette étude avec une échelle en 5 points, bipolaire selon des antonymes.
- 35 Les 5 items de l'identité par rapport à soi sont le sentiment de stabilité (stable / instable), l'estime de soi (valorisé.e / dévalorisé.e), le sentiment de fierté (fier.e / honteux.se), l'organisation personnelle (organisé.e / désorganisé.e) et le sentiment de décalage (décalé.e / être à sa place).
- 36 Les 5 items de l'identité par rapport aux autres sont l'autonomie (autonome / dépendant.e), le respect (respecté.e / méprisé.e), la différence (différent.e / semblable), l'intégration (accepté.e / rejeté.e) et la proximité (proche / distant.e).
- 37 Deux items inspirés par des entretiens exploratoires avec 12 repatrié.e.s français.es ont été ajoutés. Il s'agit pour l'identité par rapport à soi d'un item de perception des repères (plus de repères / plus perdu.e). Nous avons conservé cet item dans l'échelle de l'identité par rapport à soi qui en comporte donc 6 au total ($\alpha = .75$). L'ACP réalisée propose une solution unifactorielle avant rotation ayant une saturation satisfaisante pour les 6 items et qui explique 45,36 % de la variance.
- 38 En ce qui concerne l'identité par rapport aux autres, l'item ajouté est celui de l'ouverture (ouvert.e / fermé.e). Nous avons conservé cet item et écarté celui de la différence dans l'échelle de l'identité par rapport aux autres qui en comporte donc 5 au total ($\alpha = .67$). L'ACP réalisée présente une solution uni-factorielle avant rotation ayant une saturation satisfaisante pour les 5 items et qui explique 44,04 % de la variance.
- 39 Pour chacun des 11 items finalement proposés (6 pour le retentissement identitaire par rapport à soi et 5 pour le retentissement identitaire par rapport aux autres), la consigne générale suivante était proposée : « Depuis que vous êtes de retour en France, vous vous sentez : ».

La tonalité affective du retour d'expatriation

- 40 La tonalité affective au retour d'expatriation professionnelle est un construit psychologique que nous avons élaboré en nous inspirant du modèle transitionnel de Schlossberg (2011). Les analyses en composantes principales ont porté sur 4 items et ont confirmé que les 2 items de perception *a posteriori* des effets de la transition du retour (positifs / négatifs et gains / pertes) pouvaient être conservés avec les 2 items désignant le stress ressenti tant sur le plan personnel que professionnel. Nous avons donc repris au final la totalité des 4 items de départ dans la variable appelée « tonalité affective du retour d'expatriation » ($\alpha = .74$). L'ACP réalisée propose une solution unifactorielle avant rotation qui sature les 4 items (corrélations $> .60$) et explique 57,35 %

de la variance. Une échelle de type Likert en 5 points bipolaire selon des antonymes a été utilisée pour chacun des items.

Les motivations 2PAP (modèle quadridimensionnel *push*, *pull*, *antipush* et *antipull*)

- 41 Les indicateurs de motivations pour l'expatriation professionnelle ont été construits selon une approche *push*, *pull*, *antipush* et *antipull*. Le modèle motivationnel 2PAP n'avait jamais été utilisé à notre connaissance dans le cadre spécifique de l'expatriation professionnelle aussi un travail de construction d'échelles a été réalisé. Une analyse en composantes principales a été menée pour chaque échelle des construits psychologiques étudiés. Les items retenus sont présentés dans le tableau 2. Nous nous sommes inspirés de la littérature sur les motivations à l'expatriation (Cerdin & Le Pargneux, 2009) ainsi que des réponses obtenues dans une précédente étude qualitative sur la repatriation professionnelle (Thorel & Vonthron, 2013). Les recherches sur les motivations à l'expatriation montrent que le défi personnel et le développement professionnel sont des moteurs importants du départ. Les motivations d'attraction englobent des motivations comme la volonté d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles. Les motivations d'incitation proviennent d'une insatisfaction avec certains aspects du pays d'origine, avec sa situation professionnelle ou avec certains aspects de sa vie personnelle (Dickmann, Doherty, Mills, & Brewster, 2008 ; Stahl & Cerdin, 2004 ; Stahl, Miller, & Tung, 2002).
- 42 La synthèse produite entre les apports de la littérature et les réponses obtenues lors de cette étude nous a permis de sélectionner les items 2PAP caractérisant les motivations à l'expatriation. Au final, notre instrument de mesure comporte 22 items (voir tableau 2). Nous avons ainsi élaboré 4 scores distincts pour mesurer la motivation à l'expatriation aboutissant respectivement à un score « *push* » en 4 items ($\alpha = .64$), un score « *pull* » en 5 items ($\alpha = .64$), un score « *antipush* » en 7 items ($\alpha = .65$) et un score « *antipull* » en 6 items ($\alpha = .66$). Une échelle d'accord de type Likert en 5 points a été utilisée pour chacun des items.

Tableau 2. Analyse en composantes principales, moyennes, écarts-types, valeurs propres, % de variance et alphas de Cronbach des dimensions motivationnelles *push*, *pull*, *antipush* et *antipull* à l'expatriation

Facteurs et items	Corrélations entre items et facteurs			
Coefficient de corrélation retenu > .300	<i>Pull</i>	<i>Push</i>	<i>Antipull</i>	<i>Antipush</i>
<i>Pull</i> (5 items)				
Vous avez toujours été attiré.e par « l'international »	.567			
Vous pensiez que l'expatriation vous permettrait de gagner plus d'argent	.408			
Vous pensiez que l'expatriation vous permettrait d'être plus autonome dans votre travail	.798			

Vous pensiez que l'expatriation vous permettrait d'avoir plus de responsabilités dans votre travail	.827			
Vous pensiez que l'expatriation serait une expérience enrichissante pour vous ou votre famille	.545			
<i>Push</i> (4 items)				
Vous trouviez que votre équilibre entre vie privée et vie au travail n'était pas satisfaisant		.821		
Votre vie professionnelle en France était devenue trop stressante		.845		
Vous aviez besoin de changement, de rompre avec le quotidien		.725		
Vous étiez moins motivé.e pour votre travail		.336		
<i>Antipull</i> (6 items)				
Vous aviez peur de ne pas maîtriser la langue			.519	
Vous n'étiez pas sûr.e d'être à la hauteur du défi			.657	
Vous étiez inquiet.e pour les membres de votre famille qui devaient vous accompagner			.534	
Vous vous souciez d'être reconnu.e professionnellement à l'étranger			.586	
Vous vous inquiétiez du contenu de votre futur job			.749	
Vous pensiez que ce serait difficile de se faire des amis			.596	
<i>Antipush</i> (7 items)				
Vous pensiez que la qualité de vie en France vous manquerait				.449
Vous étiez encore impliqué.e dans votre job				.727
Vous aviez le sentiment d'abandonner vos collègues				.531
Vous étiez très attaché.e à l'entreprise (à l'établissement)				.509
Vous ne vous sentiez pas capable de quitter vos proches (amis, famille)				.308

Vous aimiez la façon dont le travail s'accordait avec votre vie privée				.672
Vous étiez reconnu.e pour votre travail				.717
Valeur propre	2.11	2.03	2.25	2.33
Pourcentage de la variance	42.12	50.65	37.42	33.3

Table 2. Analysis of principal component, means, standard deviations, eigenvalues, percent variance and Cronbach's alphas for the Push, Pull, AntiPush and AntiPull motivational dimensions for expatriation

Sentiment d'adaptation en expatriation

- 43 Les sentiments de réussite personnelle, de réussite professionnelle et d'adéquation avec la culture du pays d'accueil sont les 3 items retenus pour traduire les différentes facettes du sentiment d'adaptation en expatriation. Comme nous nous y attendions compte tenu des contenus interrogés dans chacun des items renvoyant à des aspects personnels, professionnels ou culturels, l'analyse de l'homogénéité des réponses selon ces 3 facettes nous a conduit à les considérer indépendamment les uns des autres. Une échelle d'accord de type Likert en 5 points a été utilisée pour chacun des items.

Les conditions perçues de la transition du retour

- 44 Les conditions perçues de la transition du retour désignent 3 items proposés par Schlossberg (2011) dans son modèle d'analyse des transitions psychosociales (imposée / de sa propre initiative, personnelle / professionnelle et arrivant à un bon / mauvais moment). Ces 3 conditions du retour peuvent être perçues par les futur.e.s repatrié.e.s avant de réintégrer leur organisation d'origine. Au vu des résultats des analyses en composantes principales, nous avons décidé de considérer chacun de ces 3 items de manière indépendante. Une échelle de type Likert en 5 points, bipolaire selon des antonymes, a été utilisée pour chacun des items.

Résultats

- 45 Le tableau 3 présente les résultats descriptifs pour les construits psychologiques étudiés (moyennes, écarts-type et corrélations bilatérales).

Tableau 3. Moyennes. Écarts-types et intercorrélations entre variables

	M	ET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Motivations <i>pull</i> à s'expatrier	4.09	.54	--										

2. Motivations <i>push</i> à s'expatrier	2.39	.81	.228	--									
3. Motivations <i>antipull</i> à s'expatrier	2.41	.72	-.146	.170	--								
4. Motivations <i>antipush</i> à s'expatrier	2.65	.56	-.193	.099	.447**	--							
5. Sentiment de réussite prof. en expat.	4.40	.84	-.063	-.191	-.099	-.049	--						
6. Sentiment de réussite perso. en expat.	3.89	1.17	.084	-.172	-.359**	-.009	.123	--					
7. Adéquation cult. perçue avec le pays d'accueil	2.38	1.23	.076	.241	-.150	-.129	.060	.051	--				
8. Conditions du retour perçues	3.26	.67	-.221	-.083	.015	.142	.037	.102	-.027	--			
9. Tonalité affective du retour	2.98	.72	-.186	-.273*	-.069	.021	.116	.215	-.387**	.336**	--		
10. Retentissement identitaire : rapport à soi	3.22	.70	-.037	-.010	.056	.124	.233	.160	-.322**	.251*	.621**	--	
11. Retentissement identitaire : rapport aux autres	3.26	.58	.075	.095	.007	.078	.218	.192	-.223	.076	.334**	.657**	--
12. SEP Pro dans l'emploi du retour	3.29	.42	.333**	-.113	-.403**	-.051	.156	.280*	-.036	.165	.125	.270*	.318**

46 Notes. La corrélation est significative avec ** $p < .01$; * $p < .05$

Table 3. Means. Standard deviations and cross correlations between variables

47 On constate dans un premier temps que les motivations à s'expatrier *antipush* et *antipull* sont positivement et significativement liées ($r = .447$) Il en est de même concernant les deux sous-dimensions du retentissement identitaire du retour relatives au rapport à soi et au rapport à autrui ($r = .657$).

48 On note également que la motivation *pull* à s'expatrier est positivement liée au SEP professionnel dans l'emploi du retour ($r = .333$), la motivation *push* étant quant à elle négativement corrélée à la tonalité affective du retour ($r = -.273$). En ce qui concerne la motivation *antipull*, elle est négativement associée au sentiment de réussite personnelle

en expatriation comme au SEP professionnel dans l'emploi du retour ($r = -.403$). L'adéquation culturelle perçue avec le pays d'accueil est négativement liée au retentissement identitaire dans le rapport à soi ($r = -.322$) et à la tonalité affective du retour ($r = .387$). La tonalité affective étant aussi significativement et positivement corrélée au retentissement identitaire par rapport à soi ($r = .621$) et par rapport à autrui ($r = .334$).

49 Concernant les résultats relatifs au modèle exploratoire de recherche que nous souhaitons examiner et à l'hypothèse générale formulée, des régressions linéaires multiples ont été mises en œuvre (voir tableau 4) qui montrent :

- l'importance du poids des dimensions motivationnelles à s'expatrier pour expliquer le niveau du SEP Pro de repatriation ;
- l'importance du poids des variables de l'adaptation subjective à l'expatriation pour expliquer la tonalité affective et les retentissements identitaires associés à la repatriation ;
- l'importance du poids des variables de perception des conditions de la transition du retour pour expliquer la tonalité affective et le retentissement identitaire dans le rapport à soi en repatriation.

Effets des motivations 2PAP à s'expatrier sur la tonalité affective, le retentissement identitaire et le SEP Pro au moment du retour

50 Nous sommes ici au cœur du sujet de la présente étude avec l'hypothèse selon laquelle les motivations à l'expatriation pourraient expliquer la tonalité affective, le retentissement identitaire et le SEP Pro du retour.

51 Comme indiqué en tableau 3, des corrélations positives fortes existent entre les scores *pull*, *antipull* et le SEP Pro. Aussi, avons-nous procédé à des régressions linéaires multiples pour vérifier l'influence des dimensions motivationnelles 2PAP sur le SEP Pro du retour. Les résultats montrent (voir tableau 4) que les facteurs *pull* et *antipull* influencent fortement le SEP Pro du retour (R^2 Ajusté = .244 ; $p < .01$). En effet, plus les facteurs d'attraction (*pull*) étaient élevés et plus les craintes (*antipull*) étaient faibles à l'égard de l'expatriation, plus le sentiment d'efficacité professionnel (SEP Pro) au retour est élevé.

Tableau 4. Régressions linéaires multiples : variables influençant les construits d'ajustement en repatriation

	Tonalité affective		Identité Soi		Identité Autres		SEP Pro	
	β	t	β	T	β	t	β	t
Motivations à l'expatriation								
<i>Pull</i>	-.133	-1.024	-.008	-.062	.071	.527	.345**	3.001**
<i>Antipull</i>	-.071	-.506	.003	.022	-.041	-.281	-.427**	-3.459**

<i>Push</i>	-.278*	-.2301*	-.021	-.153	.076	.561	-.140	-1.227
<i>Antipush</i>	.050	.362	.123	.851	.102	.705	.220*	1.789*
	R ² Ajusté = .035 F(4.60) = 1.575*		R ² Ajusté = .005 F(4.60) = .245		R ² Ajusté = .009 F(4.60) = .308		R ² Ajusté = .244 F(4.60) = 6.177**	
Sentiment d'adaptation à l'expatriation								
Diriez-vous que votre expatriation a été une réussite professionnelle	.113	.987	.236*	2.026*	.211	1.754	.126	1.028
Diriez-vous que votre expatriation a été une réussite sur le plan privé	.221	1.938	.149	1.279	.178	1.482	.268*	2.180*
Vous vous sentiez plus en adéquation avec la culture du pays d'expatriation qu'avec celle de la France	-.405**	-3.570**	-.344**	-2.973**	-.244*	-2.045*	-.057	-.469
	R ² Ajusté = .179 F(3.61) = 5.657**		R ² Ajusté = .149 F(3.61) = 4.754**		R ² Ajusté = .092 F(3.61) = 3.160*		R ² Ajusté = .052 F(3.61) = 2.176*	
Conditions perçues du retour								
Votre choix de revenir d'expatriation était (imposé / propre initiative)	.114	.952	-.041	-.309	.026	.183	-.106	-.747
Vous diriez que vous êtes revenu pour des raisons d'ordre (personnel / professionnel)	-.250*	-2.111*	-.130	-.984	-.244	-1.726	-.014	-.098
Vous estimez que votre retour d'expatriation a eu lieu (au mauvais moment / au bon moment)	.432**	4.060**	.420**	3.532**	.134	1.058	.330*	2.611*
	R ² Ajusté = .333 F(3.61) = 11.653**		R ² Ajusté = .166 F(3.61) = 5.243**		R ² Ajusté = .056 F(3.61) = 2.271		R ² Ajusté = .058 F(3.61) = 2.325*	

52 *Notes.* Coefficients de régression standardisés (β) présentés avec : ** $p < .01$; * $p < .05$

Table 4. Multiple linear regressions: variables influencing the repatriation adjustment constructs

- 53 D'autres influences nettement plus faibles ont pu être observées sur la tonalité affective (R^2 Ajusté = .035 ; $p < .05$). Il s'agit des motivations poussant à quitter le pays (*push*) qui influencent négativement la tonalité affective. Considérant que les salarié.e.s de notre étude revenaient le plus souvent au même poste dans leur organisation d'origine, nous pouvons comprendre que ceux.celles qui étaient parti.e.s avec des motifs de « retrait » ou de « fuite » perçoivent plus négativement leur retour.

Effets du sentiment d'adaptation à l'expatriation sur la tonalité affective, le retentissement identitaire et le SEP Pro au moment du retour

- 54 Comme l'indiquent les résultats présentés dans le tableau 4, le sentiment d'adaptation à l'expatriation influence tous les construits psychologiques de la repatriation. L'influence la plus forte porte sur la tonalité affective (R^2 Ajusté = .179 ; $p < .01$) et sur l'identité par rapport à soi (R^2 Ajusté = .149 ; $p < .01$), vient ensuite l'identité par rapport aux autres (R^2 Ajusté = .092 ; $p < .05$) et enfin le SEP Pro (R^2 Ajusté = .052 ; $p < .05$). En particulier, l'adéquation culturelle avec le pays d'accueil influe négativement sur la tonalité affective et l'identité par rapport à soi ($p < .01$) associées à la repatriation.
- 55 À noter que si le sentiment de réussite professionnelle en expatriation influence le développement identitaire du retour par rapport à soi ($p < .05$), c'est celui de la réussite sur le plan privé qui influe sur le SEP Pro ($p < .05$). Ce dernier résultat est assez surprenant, dans le sens où les défis personnels surmontés en expatriation seraient plus contributeurs du SEP Pro du retour que la réussite professionnelle auto-estimée. Cependant il faut rappeler que la mesure du SEP Pro utilisée (échelle de Follenfant & Meyer, 2003) concerne l'auto-efficacité dans le domaine professionnel en général et non dans une situation de travail spécifique, cette mesure peut donc s'avérer plus sensible à une confiance en soi généralisée.

Effets des conditions perçues du retour d'expatriation sur la tonalité affective, le retentissement identitaire et le SEP Pro au moment du retour

- 56 Nous notons également (voir tableau 4) que les conditions perçues du retour influencent la tonalité affective (R^2 Ajusté = .333 ; $p < .01$) et l'identité par rapport à soi (R^2 Ajusté = .166 ; $p < .01$) qui sont les deux variables les plus impactées, puis vient le SEP Pro (R^2 Ajusté = .058 ; $p < .05$). L'item du retour au mauvais moment / bon moment influence positivement la tonalité affective ($p < .01$), l'identité par rapport à soi ($p < .05$) et le SEP Pro ($p < .01$). L'item du retour pour raisons personnelles / professionnelles influence la tonalité affective ($p < .05$) de sorte que si le mobile est professionnel alors l'impact sera négatif sur les affects.
- 57 Enfin, il nous a paru important de tester la relation entre les motivations 2PAP et le sentiment d'adaptation à l'expatriation. Nous avons donc procédé à une régression linéaire multiple qui montre clairement l'influence du seul score *antipull* ($\beta = -.368$; $t = -2.674$; $p < .01$) sur le sentiment de réussite en expatriation sur le plan privé (voir tableau 4). Ainsi, moins il y avait de craintes à s'expatrier plus le sentiment d'avoir réussi son expatriation sur le plan privé s'est avéré élevé. Les résultats relatifs à tous ces effets peuvent finalement être synthétisés au travers du modèle présenté en figure 2.

Figure 2. Modèle de synthèse des résultats de l'étude

Figure 2. Summary model of the study results

- 58 De plus, les effets potentiels du sexe, de l'âge, du nombre de pays d'expatriation différents, du nombre d'années d'expatriation cumulées et du temps passé en France depuis le retour ont été examinés grâce à des analyses de variance. Il est mis en évidence l'intervention significative de certaines de ces variables (voir tableau 5) qu'il convient à présent de préciser.

Tableau 5. ANOVA : effets des caractéristiques personnelles et situationnelles sur les dimensions de l'ajustement à la repatriation

Variables contrôle	Tonalité affective	Identité Soi	Identité Autres	SEP Pro
	<i>F(ddl)</i>	<i>F(ddl)</i>	<i>F(ddl)</i>	<i>F(ddl)</i>
Sexe	.191(1.63)	2.887(1.63) *	6.597(1.63) **	.306(1.63)
Âge	1.434(3.61)	2.080(3.61)	1.522(3.61)	.768(3.61)
Nombre de pays d'expatriation différents	.432(3.61)	1.360(3.61)	2.860(3.61) **	.436(3.61)
Nombre d'années d'expatriation cumulées	.475(3.61)	2.465(3.61) *	1.933(3.61)	.377(3.61)
Temps passé en France depuis votre retour	2.606(2.62) *	1.088(2.62)	.790(2.62)	4.412(2.62) **

- 59 **Notes.** Significativité des effets (*F*) à ** $p < .01$; * $p < .05$

Table 5. ANOVA: effects of personal and situational characteristics on repatriation adjustment dimensions

Effets des caractéristiques personnelles et situationnelles sur les construits de l'ajustement au retour d'expatriation professionnelle

- 60 Nous avons posé, comme la littérature nous y invitait, les hypothèses selon lesquelles plus un sujet aura vécu des expatriations longues et nombreuses, plus sera difficile son ajustement au retour. De la même façon, plus le temps écoulé depuis son retour aura été long, meilleur sera son ajustement à la repatriation en matière de tonalité affective et de retentissement identitaire.
- 61 Les résultats obtenus par analyse de la variance mentionnés dans le tableau 5 ne confirment pas ces hypothèses, au contraire une relation positive est même démontrée concernant le nombre de pays d'expatriation ($F(3.61) = 2.860 ; p < .01$), confirmée par un test de colinéarité partielle qui montre que les repatrié.e.s ayant vécu dans deux pays d'expatriation différents ressentent un développement identitaire en repatriation plus élevé en matière d'identité en rapport à autrui ($t = 2.011 ; p < .05$) que ceux.celles qui n'ont connu qu'un seul pays d'expatriation.
- 62 En ce qui concerne le temps écoulé depuis le retour, il est à noter qu'il existe une relation négative avec le SEP Pro ($F(2.62) = 4.412 ; p < .01$) qui soutient les observations que nous avons faites lors de notre étude qualitative précédente. Ainsi plus le temps passe, plus le sentiment d'efficacité professionnelle des repatrié.e.s diminue ($t = -2.426 ; p < .01$).
- 63 De plus, le sexe influe sur le retentissement identitaire dans le rapport à autrui ($F(1.63) = 6.597 ; p < .01$). Les résultats montrent (voir tableau 5) que les femmes ressentent plus de développement dans cette dimension identitaire que les hommes lors de la transition du retour ($t = 2.568 ; p < .05$). Ces résultats divergent par rapport à ce que les études antérieures ont pu indiquer et mériteraient d'autres analyses lors d'études ultérieures.

Discussion

- 64 Le premier but de cette étude était d'envisager l'influence des motivations à s'expatrier sur la dynamique identitaire lors de la repatriation. Cette orientation de recherche selon le modèle des attentes était soutenue tant par la littérature (Adler, 1981 ; Black et al., 1992a ; Chamove & Soeterik, 2006 ; Stroh et al., 1998) que par une étude antérieure (Thorel & Vonthron, 2013) qui montraient chez les expatrié.e.s un besoin de développement capacitaire (recherche de compétences, de responsabilités et d'autonomie professionnelles) assorti d'attentes de reconnaissance fortes au retour.
- 65 Le second but de cette étude était d'examiner le retour d'expatriation sous la loupe de la théorie des transitions de vie qui n'avait pas été encore utilisée à notre connaissance. L'intérêt principal de la théorie de Schlossberg et Kay (2010) dans cette problématique complexe du retour est de pouvoir nous dégager de la multitude des éléments de contenus spécifiques à la repatriation professionnelle pour nous concentrer sur les caractéristiques du processus transitionnel.
- 66 Cette étude a porté sur une population de cadres supérieurs dont l'organisation d'appartenance expatrie un nombre important de ses employé.e.s dans le monde entier et, par voie de conséquence, est aussi attentive à la question de la repatriation.

- 67 Les résultats de l'étude confirment en partie la pertinence du modèle de recherche élaboré. Les motivations à l'expatriation, particulièrement celles qui concernent les forts motifs d'attraction à l'étranger (*pull*) et les craintes faibles de ce qui attend là-bas les expatrié.e.s (*antipull*), influencent comme attendu des construits psychologiques d'ajustement en repatriation et notamment l'auto-efficacité professionnelle dans l'emploi du retour. Les différentes facettes du sentiment d'adaptation en expatriation ont elles aussi des effets sur le sentiment d'efficacité professionnelle ainsi que sur les retentissements identitaires et la tonalité affective. Nous retiendrons en particulier l'importance du sentiment d'adéquation culturelle au pays d'accueil comme cela avait été suggéré dans la littérature (Adler, 1981 ; Baughn 1995). Enfin, comme le modèle des transitions proposé par Schlossberg et Kay (2010) l'indique, les conditions perçues du retour influencent l'ensemble des construits d'ajustement que nous avons retenus.
- 68 Cependant si les conditions perçues de la repatriation influencent la tonalité affective associée à cette transition comme le sentiment d'efficacité professionnelle au retour, nous notons en revanche que la tonalité affective et le SEP Pro ne sont pas liés.
- 69 Au regard des limites de cette étude, des travaux complémentaires mériteraient d'être engagés. En effet, la taille réduite de l'échantillon à 65 participants ainsi que la spécificité de la population étudiée invitent à la prudence quant aux généralisations des résultats obtenus. D'autres études sont encore nécessaires pour éprouver le modèle présenté.
- 70 Comme pour la quasi-totalité des recherches citées, la méthodologie de la présente étude a été conduite auprès des repatrié.e.s une fois de retour en France. La raison tient évidemment à une question pratique. Pourtant une étude longitudinale serait plus pertinente pour pouvoir interroger les expatrié.e.s à chaque étape essentielle de la boucle de mobilité organisationnelle d'expatriation-repatriation : avant l'expatriation sur les attentes et les motivations présidant au départ ; pendant l'expatriation sur le sentiment d'adaptation professionnelle, personnelle et culturelle ; au moment de rentrer sur les conditions perçues du retour et enfin, lors de la période de réintégration dans l'organisation d'origine sur l'ajustement à la situation professionnelle du retour. Cette démarche de recherche permettrait d'éviter certains biais relevant du recueil d'informations rétrospectives. Par ailleurs, l'évolution du contrat psychologique jusqu'à son terme (Rousseau, 1989) pourrait être un indicateur utile afin d'éclairer le modèle des attentes. Haslberger et Brewster (2009) ont mis en évidence que la repatriation était une période de transition particulièrement sensible à la perception d'entaille au contrat psychologique.
- 71 Ainsi, la déception liée à une non-promotion professionnelle au retour d'expatriation devrait être prise en compte sérieusement selon Schlossberg (1988, 2005, 2011) qui considère les « non-événements » comme tout aussi importants que les événements dans l'accompagnement des transitions psychosociales.

Conclusion

- 72 Bien que les sociologues et les psychologues s'intéressent à la dynamique identitaire dans de nombreux domaines professionnels, ce n'est que depuis peu de temps et de façon très graduelle qu'apparaît le thème de l'expatriation comme champ d'investigation (Cox, 2004 ; Sussman, 2001).

- 73 Cette étude sur la repatriation professionnelle en France abordée selon une perspective psychosociale de la transition constitue un premier pas. En effet, rares sont les recherches menées en dehors des pays anglo-saxons, d'une part, et pour des raisons liées aux démissions des repatrié.e.s, d'autre part, ce sont plus fréquemment les chercheur.e.s en gestion des ressources humaines qui ont instruit ce thème que les psychologues ou les sociologues (Lazarova & Caligiuri, 2001). Si la dimension psychosociale du choc culturel de la repatriation (courbe en W) a bien été envisagée dans les recherches antérieures, elle aboutit à des résultats contestés. Une approche plus globale du parcours allant de l'expatriation à la repatriation, visant les motivations à l'expatriation comme facteur explicatif de la dynamique identitaire des sujets, nous a paru une piste intéressante et complémentaire aux investigations basées sur le modèle des attentes, notamment celles des ancres de carrières (Cerdin & Le Pargneux, 2012). Enfin, il nous a semblé pertinent de reprendre la théorie des transitions psychosociales (Parkes, 1971 ; Schlossberg, 1981, 1988, 2005, 2011) pour envisager la repatriation comme un processus transitionnel ayant un impact identitaire.
- 74 Cette contribution visait également à nourrir et éclairer les interventions d'accompagnement du retour d'expatriation (Anderson, Goodman, & Schlossberg, 2011) pour prévenir les conduites de retrait organisationnel et répondre aux besoins de reconnaissance capacitaire et de développement professionnel du.de la repatrié.e. Les praticien.ne.s de la mobilité internationale pourraient ainsi envisager :
- avant le départ : les motivations à l'expatriation des futurs expatrié.e.s ;
 - pendant l'expatriation : un suivi à distance du sentiment d'adaptation sur les plans personnel, professionnel et culturel des expatrié.e.s ;
 - avant le retour : l'évaluation des conditions du retour tant pour le.la futur.e repatrié.e que pour son organisation ;
 - enfin, après le retour : les attentes explicites et implicites du.de la repatrié.e comprises comme partie intégrante du contrat psychologique.
- 75 Rappelons que la repatriation est l'aboutissement d'un parcours qui a débuté avant le départ en expatriation au moment où se sont fixés les espoirs associés à cette transition psychosociale notamment en matière de bénéfices pour la carrière. En ce sens, concevoir la réussite de la repatriation sur la base du seul réajustement dans son pays d'origine est réducteur. Plus qu'une adaptation à un nouvel environnement, c'est le développement d'un individu ayant profondément changé et porté par un nouveau projet dont il s'agit (Black, Mendenhall, & Oddou, 1991). Les témoignages de ce parcours décrivent un cheminement personnel, un « voyage intérieur » qui est rarement relaté dans la littérature (Osland, 2000).

BIBLIOGRAPHIE

Adler, N. (1981). Re-entry: Managing Cross-Cultural Transitions. *Group and Organizational Studies*, 6, 341-356.

- Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2011). *Counseling Adults in Transition: Linking Schlossberg's Theory With Practice in a Diverse World*. New York : Springer Publishing Co Inc.
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité : Le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles : De Boeck.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer Adjustment During Organizational Socialization: A Meta-Analytic Review of Antecedents, Outcomes, and Methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707-721.
- Baughn, C. (1995). Personal and Organizational Factors Associated with Effective Repatriation. In J. Selmer (ed.), *Expatriate management: New ideas for international business* (pp. 215-230). Westport: Quorum Books.
- Benson, G., & Pattie, M. (2008). Is Expatriation Good for my Career? The Impact of Expatriate Assignments on Perceived and Actual Career Outcomes. *International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1636-1653.
- Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1991). When Yankee comes Home: Factors Related to Expatriate and Spouse Repatriation Adjustment. *Journal of International Business Studies*, 22(4), 671-694.
- Black, J. S., Mendenhall, M., & Oddou, G. R. (1991). Towards a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives. *Academy of Management Review*, 16(2), 291-317.
- Black, J. S. (1992). Coming home: The Relationship of Expatriate Expectations with Repatriation Adjustment and Job Performance. *Human Relations*, 45(2), 177-192.
- Black, J. S., Gregersen, H. B., & Mendenhall, M. E. (1992a). *Global Assignments: Successfully Expatriating and Repatriating International Managers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Black, J. S., Gregersen, H. B., & Mendenhall, M. E. (1992b). Toward a Theoretical Framework of Repatriation Adjustment. *Journal of International Business Studies*, 16(4), 737-760.
- Black, J. S. (1994). Okaerinasai: Factors Related to Japanese Repatriation Adjustment. *Human Relations*, 47(12), 1489-1508.
- Black, J. S., Gregersen, H. B., Mendenhall, M. E., & Stroh, K. L. (1999). *Globalizing People Through International Assignments*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Bolino, M. C. (2007). Expatriate Assignments and Intra-Organizational Career Success: Implications for Individuals and Organizations. *Journal of international business studies*, 38, 819-835.
- Bossard, A. B., & Peterson, R. B. (2005). The Repatriate Experience as Seen by American Expatriates. *Journal of World Business*, 40(1), 9-28.
- Brabant, S., Palmer, C. E., & Gramling, R. (1990). Returning Home: an Empirical Investigation of Cross-Cultural Re-Entry. *International Journal of Intercultural Relations*, 14(4), 387-404.
- Brookfield Global Relocation Services (2015). *Global Mobility Trends: 2015 survey report* sur <http://globalmobilitytrends.brookfieldgrs.com/> (page consultée le 13 janvier 2016).
- Chamove, A. S., & Soeterik, S. M. (2006). Grief in returning sojourners. *Journal of Social Sciences*, 13(3), 215-220.
- Chevalier, S. (2013). Contribution à l'étude des processus sous-jacents à la prise de décision du départ à la retraite chez les entrepreneurs français. Thèse de doctorat de 3^e cycle, Université de Tours.

- Chevalier, S., Fouquereau, E., Gillet, N., & Demulier, V. (2013). Development of the Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory (RERDI) and Preliminary Evidence of its Psychometric Properties in a French Sample. *Journal of Career Assessment*, 21, 572-586.
- Cerdin, J. L. (2004). Les carrières dans un contexte global. *Management & Avenir*, 1, 155-175.
- Cerdin, J. L., & Le Pargneux, M. (2009). Vers une définition multidimensionnelle de la réussite de la mobilité internationale. *Management & Avenir*, 5(25), 55-78.
- Cerdin, J. L., & Le Pargneux, M. (2012). Réussite de la mobilité internationale : l'impact des caractéristiques individuelles liées à la carrière. *Question(s) de management*, 1(2), 11-24.
- Costalat-Founeau, A. M. (2008). Identité, action et subjectivité, le sentiment de capacité comme un régulateur des phases identitaires. *Connexion*, 89, 63-74.
- Costalat-Founeau, A. M. (2013). *Dynamique identitaire, action et changement*. Paris : L'Harmattan.
- Cox, B. J. (2004). The Role of Communication, Technology, and Cultural Identity in Repatriation Adjustment. *International Journal of Intercultural Relations*, 28(3-4), 201-219.
- Dickmann, M., Doherty, N., Mills, T., & Brewster, C. (2008). Why do they go? Individual and Corporate Perspectives on the Factors Influencing the Decision to Accept an International Assignment. *International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 731-751.
- Feldman, D. C. (1991). Repatriate Moves as Career Transitions. *Human Resource Management Review*, 1(3), 163-178.
- Follenfant, A., & Meyer, T. (2003). Pratiques déclarées, sentiment d'avoir appris et autoefficacité au travail. Résultats de l'enquête quantitative par questionnaires. In P. Carre, O. Charbonier (éd.), *Les apprentissages professionnels informels*. Paris : L'Harmattan.
- Forster, N. (1994). The Forgotten Employees? The Experiences of Expatriate Staff Returning to the UK. *International Journal of Human Resource Management*, 5(2), 405-425.
- Gil de Gomez, J., Diaz Allué, M. T., & Mullet, E. (2002). Studying, Working, and Living in Another EU Country: Spanish Youth's Point of View. *Journal of European Integration*, 24, 53-67.
- Gregersen, H. B., & Stroh, L. K. (1997). Coming home to the arctic cold: Antecedents to Finish Expatriate and Spouse Repatriation Adjustment. *Personnel Psychology*, 50(3), 635-655.
- Gullahorn, J. T., & Gullahorn, J. E. (1963). An Extension of the U-Curve Hypothesis¹. *Journal of Social Issues*, 19(3), 33-47.
- Haslberger, A., & Brewster, C. (2009). Capital Gains: Expatriate Adjustment and the Psychological Contract in International Careers. *Human Resource Management*, 48(3), 379-397.
- Harvey, M. G. (1982). The Other Side of Foreign Assignments: Dealing with the Repatriation Dilemma. *Columbia Journal of World Business*, 17, 53-59.
- Hyder, A. S., & Lovblad, M. (2007). The Repatriation Process – a Realistic Approach. *Career Development International*, 12(3), 264-281.
- Lazarova, M., & Caligiuri, P. (2001). Retaining Repatriates: the Role of Organization Support Practices. *Journal of World Business*, 36(4), 389-401.
- Lysgaard, S. (1955). Adjustment in a Foreign Society: Norwegian Fulbright Grantees Visiting the United States. *International Social Science Bulletin*, 7, 45-51.

- Martin, J. N., & Harrell, T. (2004). Intercultural Reentry of Students and Professionals: Theory and Practice. In D. Landis, J. M. Bennett, & M. J. Bennett (eds.), *Handbook of Intercultural Training* (pp. 309-336). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Massonnat, J., & Perron, J. (1990). Pour une approche multidimensionnelle de l'identité. *Psychologie française*, 35(1), 7-15.
- Massonnat, J. & Hurtig, M. C. (1990). *L'identité de la personne*. Paris : Dunod.
- Mullet, É., Cossin, S., Ihalouine, F., & Thomas, B. (2002). La mobilité « européenne » des jeunes : déterminants émotionnels, attitudinaux et circonstanciels. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 31(3), 393-416.
- Oberg, K. (1958). *Culture Shock and the Problem of Adjustment to New Cultural Environments*. Washington, DC: Department of State, Foreign Service Institute.
- Observatoire de l'expatriation (2011). *Berlitz consulting, Livre blanc*. <http://www.berlitz.fr/fr/berlitz-consulting/observatoire/> (page consultée le 8 juin 2015).
- Osland, J. S. (2000). The Journey Inward: Expatriate Hero Tales and Paradoxes. *Human Resource Management*, 39(2-3), 227-238.
- Paik, Y., Segaud, B., & Malinowski, C. (2002). How to Improve Repatriation Management: Are Motivations and Expectations Congruent between the Company and Expatriates? *International Journal of Manpower*, 23(7), 635-648.
- Parkes, M. (1971). Psycho-Social Transitions: A Field for Study. *Social Science & Medicine*, 5(2), 101-115.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Sanchez Vidal, M. E., Sanz Valle, R., Barba Aragon, M. I., & Brewster, C. (2007). Repatriation Adjustment Process of Business Employees: Evidence from Spanish Workers. *International Journal of Intercultural Relations*, 31(3), 317-337.
- Schlossberg, N. K. (1981). A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2-18.
- Schlossberg, N. K. (1988). *Coming Home: Transition back to the US*. Ville : Peace Corps Times.
- Schlossberg, N. K., Waters, E. B., & Goodman, J. (1995). *Counselling Adults in Transition - Linking Practice with Theory*. New York, NY: Springer Publishing Company.
- Schlossberg, N. K. (2005). Aider les consultants à faire face aux transitions : le cas particulier des non-événements. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 34(1), 85-101.
- Schlossberg, N. K. & Kay, S. (2010). *Transition Guide: A New Way to Think about Change*. Rockville, MD: TransitionWorks, Inc.
- Schlossberg, N. K. (2011). The Challenge of Change: the Transition Model and its Applications. *Journal of Employment Counseling*, 48, 159-162.
- Stahl, G. K., Miller, E. L., & Tung, R. L. (2002). Toward the Boundaryless Career: A Closer Look at the Expatriate Career Concept and the Perceived Implications of an International Assignment. *Journal of World Business*, 37(3), 216-227.
- Stahl, G. K., & Cerdin, J. L. (2004). Global Careers in French and German Multinational Corporations, *Journal of Management Development*, 23(9), 885-902.

- Stroh, L. K., Gregersen, H. B., & Black, J. S. (1998). Closing the Gap: Expectations versus Reality Among Expatriates. *Journal of World Business*, 33(2), 111-124.
- Sussman, N. M. (2001). Repatriation Transitions: Psychological Preparedness, Cultural Identity, and Attributions among American Managers. *International Journal of Intercultural Relations*, 25(2), 109-123.
- Sussman, N. M. (2002). Testing the Cultural Identity Model of the Cultural Transition Cycle: Sojourners Return Home. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 391-408.
- Suutari, V., & Välimaa, K. (2002). Antecedents of Repatriation Adjustment: New Evidence from Finnish Repatriates. *International Journal of Manpower*, 23(7), 617-634.
- Suutari, V., & Brewster, C. (2003). Repatriation: Empirical Evidence of a Longitudinal Study from Careers and Expectations among Finnish Expatriates. *International Journal of Human Resource Management*, 14(7), 1132-1151.
- Thorel, P., & Vonthron, A. M. (2013). Retour d'expatriation professionnelle : du « choc culturel » au « choc identitaire ». In A.-M. Costalat-Founeau, *Dynamique identitaire, action et changement : Nouvelles perspectives* (pp. 71-90). Paris : L'Harmattan.
- Tung, R. L. (1998). A Contingency Framework of Selection and Training of Expatriates Revisited. *Human Resource Management Review*, 8(1), 23-37.
- Zavalloni, M., & Louis-Guérin, C. (1984). *Identité sociale et conscience. Introduction à l'égo-écologie*. Montréal : Presses Universitaires.
- Zimmermann, K. F. (1995). European Migration: Push and Pull. *World Bank Economic Review*, 313-342.

RÉSUMÉS

Le retour d'expatriation professionnelle reste peu étudié en psychologie de la carrière bien que la transition de repatriation constitue une épreuve de taille. La recherche examine des processus du parcours allant de l'expatriation à la repatriation. Sont étudiés, auprès de 65 salarié.e.s cadres, repatrié.e.s dans la même organisation française, les effets des motivations et de l'adaptation subjective à l'expatriation ainsi que des conditions perçues de la transition du retour sur l'auto-efficacité professionnelle, les retentissements identitaires et la tonalité affective en situation de repatriation. Les régressions multiples confirment le poids des variables explicatives retenues sur les construits psychologiques d'ajustement en repatriation.

There have been very few studies on the return from professional expatriation within the field of career psychology, despite the repatriation transition being a great life test. This research examines the stages in the journey from expatriation to repatriation. A study of 65 executives, who were repatriated within the same French organization, was carried out to evaluate the effects of motivators and subjective adaptation to expatriation, as well as the perceived conditions of the return on self-efficacy, the impacts on identity and the affective tone during repatriation.

INDEX

Keywords : return from expatriation, professional transition, identity, job self-efficacy

Mots-clés : retour d'expatriation, transition professionnelle, identité, sentiment d'efficacité professionnelle

AUTEURS

PHILIPPE THOREL

est Doctorant en psychologie du travail et des organisations, EA4386 LAPPS, TE2O, Université Paris Ouest Nanterre la Défense. Thèmes de recherche : processus psychologiques des mobilités professionnelles. Contact : UFR SPSE, Université Paris Ouest Nanterre la Défense, 200 avenue de la République, 92001 Nanterre cedex. Courriel : pthorel@u-paris10.fr

ÉMILIE VAYRE

est Maître de conférences en psychologie du travail et des organisations, EA4386 LAPPS, TE2O, Université Paris Ouest Nanterre la Défense. Thèmes de recherche : transitions psychosociales professionnelles. Contact : UFR SPSE, Université Paris Ouest Nanterre la Défense, 200 avenue de la République, 92001 Nanterre cedex. Courriel : evayre@u-paris10.fr

ANNE-MARIE VONTHRON

Professeur en psychologie du travail et des organisations, EA4386 LAPPS, TE2O, Université Paris Ouest Nanterre la Défense. Thèmes de recherche : transitions psychosociales professionnelles. Contact : UFR SPSE, Université Paris Ouest Nanterre la Défense, 200 avenue de la République, 92001 Nanterre cedex. Courriel : avonthron@u-paris10.fr