

Proposition de communication

5èmes journées d'étude sur les carrières, Lyon 22-23 mai 2008

L'impact de la carrière sur la réussite individuelle de la mobilité internationale

JEAN-LUC CERDIN
ESSEC Business School
Management Department
Avenue Bernard Hirsch – B.P. 105
95021 Cergy-Pontoise Cedex
FRANCE
Phone: (+33) 1 34 43 30 25
Fax: (+33) 1 34 43 32 10
Email: cerdin@essec.fr

MARIE LE PARGNEUX
Etudiante en doctorat
Université de Corse
UFR Sciences de Gestion
7, avenue Jean Nicoli - BP 52
20250 CORTE
FRANCE
Email: marie.lepargneux@free.fr

Résumé

Fondé sur une recherche empirique menée auprès de 335 personnes en situation de mobilité internationale, cet article examine comment la compatibilité entre les caractéristiques de carrière et les caractéristiques d'une mobilité internationale peut influencer la réussite individuelle de la mobilité internationale. A l'origine, les recherches sur l'expatriation se sont essentiellement intéressées à la réussite de la mobilité internationale à travers l'adaptation internationale. Cependant, la réussite des individus pendant la mobilité internationale est étudiée sans tenir compte des différences individuelles en termes de carrière. L'étude de ces différences est devenue nécessaire du fait même de l'évolution des relations d'emplois et des carrières. Dans cet article, construit à partir de la théorie de la carrière et de la théorie de la congruence, nous proposons d'examiner quatre variables liées à la carrière, susceptibles d'expliquer la réussite de la mobilité internationale : (1) les ancrs de carrière, (2) l'attitude de carrière protéenne, (3) l'attitude de carrière sans frontières, et (4) l'orientation carriériste. Nous définissons la réussite individuelle de la mobilité internationale selon la carrière interne et externe, et par la satisfaction au travail.

Afin de tester notre modèle et les hypothèses sous-jacentes, 1135 questionnaires ont été envoyés par mail à des expatriés francophones. Trois cent trente cinq questionnaires ont été exploitables, ce qui revient à un taux de réponses de près de 30%. Les hommes représentent 67% de l'échantillon, les femmes 33%, et la moyenne d'âge est de 36 ans. Les 335 expatriés sont répartis dans 57 pays. Ils représentent une multitude de secteurs tels que l'information, la grande distribution, l'automobile, l'agro-alimentaire, la banque, les systèmes d'information, l'hôtellerie, la métallurgie.

Les résultats montrent que la variable de carrière qui a le plus grand pouvoir explicatif de la réussite de la mobilité internationale sur notre échantillon est l'orientation carriériste. L'orientation carriériste, comme anticipée par notre hypothèse, est fortement reliée de manière négative à la satisfaction de carrière et à la satisfaction au travail. L'ancre défi pur est également significative, fortement reliée à la satisfaction de carrière et à la satisfaction au travail. D'autres ancrs, ainsi que certaines facettes des attitudes de carrière protéenne et sans frontières, permettent enfin d'établir un lien entre les caractéristiques de carrière et la réussite de la mobilité internationale

Mots clés : réussite individuelle mobilité internationale, ancrs de carrière, attitudes de carrière protéennes et sans frontières, orientation carriériste, congruence

L'impact de la carrière sur la réussite individuelle de la mobilité internationale

Cet article examine comment la compatibilité entre les caractéristiques de carrière et les caractéristiques d'une mobilité internationale peut influencer la réussite de la mobilité internationale. A l'origine, les recherches sur l'expatriation se sont essentiellement intéressées à la réussite de la mobilité internationale à travers l'adaptation internationale (e.g., Bhaskar-Shrinivas, Harrison, Shaffer, et Luk, 2005 ; Black, Mendenhall, et Oddou, 1991). Ces recherches ont permis de mieux comprendre les facteurs qui influencent l'adaptation internationale et la performance au travail. Cependant, les variables liées à la carrière des individus n'ont généralement pas été incluses parmi les déterminants de l'adaptation. En d'autres mots, la réussite des individus pendant la mobilité internationale est étudiée sans tenir compte des différences individuelles en termes de carrière. Pourtant l'étude de ces différences est devenue nécessaire du fait même de l'évolution des relations d'emplois et des carrières. Les relations d'emplois se tournent vers des échanges entre les parties de type transactionnels, et par conséquent les individus deviennent de plus en plus acteurs de leur propre carrière. Aujourd'hui les carrières sont plus ouvertes et diverses, et moins dépendantes d'un unique employeur (Baruch, 2003). Notre perspective fondée sur la congruence entre les caractéristiques de carrière et les caractéristiques de l'affectation étrangère éclaire de manière nouvelle la réussite de la mobilité internationale.

Dans cet article, nous retenons les critères de réussite de carrière et de réussite au travail (voir figure 1). Alors que l'étude de la réussite de carrière a été largement exploitée dans la littérature liée à un contexte national, ces critères de réussite ont été négligés dans la littérature liée au contexte international. Pourtant la carrière est un élément déterminant de la réussite de la mobilité internationale, au même titre que la réussite au travail. Dans notre modèle, construit à partir de la théorie de la carrière et de la théorie de la congruence, nous retenons quatre variables liées à la carrière, susceptibles d'expliquer la réussite de la mobilité internationale : (1) les ancrs de carrière, (2) l'attitude de carrière protéenne, (3) l'attitude de carrière sans frontières, et (4) l'orientation carriériste.

Figure 1 – Modèle de réussite individuelle de la mobilité internationale



Fondée sur une recherche empirique menée auprès de 335 personnes en situation de mobilité internationale, cet article a donc pour objectif principal de mieux comprendre la réussite individuelle de la mobilité internationale, en liant la théorie de la carrière et la littérature intéressant la mobilité internationale.

Afin de justifier le choix de nos variables de réussite de la mobilité internationale nous commençons par une brève revue de littérature sur le sujet. Puis nous examinons le lien entre les caractéristiques individuelles de carrière et les critères de réussite, en nous appuyant sur la théorie de la congruence – compatibilité entre les caractéristiques individuelles de carrière et les caractéristiques de la mobilité internationale. Nous exposons ensuite la méthode et les résultats de notre recherche empirique, avant de terminer par les implications pratiques et les limites de la recherche.

REUSSITE INDIVIDUELLE DE LA MOBILITE INTERNATIONALE

Réussite de carrière

La théorie de la carrière différencie la carrière interne de la carrière externe, ou la carrière subjective de la carrière objective. La carrière subjective reflète le sens que revêtent pour l'individu les attributs de sa propre carrière (Arthur, Khapova, et Wilderom, 2005). Elle oriente l'individu non seulement sur ce qu'il veut et pense être important mais aussi sur ce qu'il ressent et croit être le meilleur (Chompookum et Derr, 2004). La carrière subjective touche à l'identité même de la personne face à son travail, et serait de ce fait plus durable que l'occupation simple d'un poste au sein d'une organisation (Chompookum et Derr, 2004). La carrière objective réfère quant à elle à la succession d'emplois et de positions au travers desquels le salarié progresse (Lazarova et Tarique, 2005). Elle est la partie « publiquement accessible » de la carrière (Arthur et al., 2005). L'interprétation et l'examen des mêmes situations de carrière sont alors accomplis selon le point de vue institutionnel ou organisationnel (Arthur, 1994 ; Kohonen, 2005). La réussite de la carrière peut être évaluée selon ces deux perspectives. De manière générale, elle peut être définie comme l'atteinte des résultats – liés au travail – souhaités à tous les stades des expériences professionnelles de la personne (Arthur et al., 2005). Dans la perspective subjective, la réussite de la carrière est évaluée selon des critères qui sont propres à chaque individu alors que dans l'optique de la carrière externe, les critères de succès deviennent objectifs dans le sens où ils sont définis 'en dehors' de l'individu, comme l'entreprise ou la société (Cerdin, 2004).

Dans le contexte domestique, la réussite de carrière a été très largement étudiée, intéressant non seulement les chercheurs, les praticiens, mais également les individus engagés dans leur carrière (Heslin, 2005). Les définitions, conceptualisations et opérationnalisations de la réussite de carrière présentent une grande unité (Harris et Ogbonna, 2006), bien que certaines recherches aient questionné les conceptualisations et évaluations du succès de carrière (e.g. Gunz et Heslin, 2005 ; Heslin, 2005). Dans une récente méta-analyse sur le sujet, Ng, Eby, Sorensen, and Feldman (2005) utilisent le critère subjectif de la satisfaction de carrière, et les critères objectifs de la promotion et de l'augmentation de salaire. C'est le choix qu'ont fait avant eux Seibert, Kraimer et Crant (2001), et Seibert, Kraimer et Liden (2001), parce que ces mesures « reflètent non seulement les critères conventionnels de la réussite, mais aussi le sentiment de réussite relatif aux objectifs et attentes de l'individu » (Seibert, Kraimer et Liden, 2001, p.220). Le statut est également mentionné comme critère de réussite externe (e.g. Judge, Higgins, Thoresen, et Barrick, 1999 ; Kuijpers, Schyns, et Scheerens, 2006), mais celui-ci semble plus difficile à évaluer (Harris et Ogbonna, 2006) et est donc moins utilisé.

Dans le contexte de la mobilité internationale, la carrière est l'une des préoccupations premières du salarié pendant toute la durée de l'expatriation, avant, pendant et après (Tung, 1988). Les recherches ont commencé à s'intéresser à cette question, mais de manière restrictive. Elles examinent l'impact que peut avoir une mobilité internationale sur l'avancement de carrière. Le constat est celui d'un paradoxe entre les fortes attentes des futurs expatriés dont la motivation est de faire progresser leur carrière et le sentiment au retour que l'expatriation a eu un impact négatif sur leur carrière intra-organisationnelle (e.g. Feldman, 1991 ; Stahl et Cerdin, 2004 ; Stahl, Miller et Tung, 2002). A titre d'exemple, Bolino (2007), s'appuyant notamment sur les travaux de Stahl et al. (2002), crée un modèle liant les « antécédents de la réussite de carrière de l'expatrié de retour » à la « réussite de carrière intra-organisationnelle ». L'auteur reconnaît que la réussite de carrière peut être objective ou subjective, mais affirme qu'il ne s'intéressera dans cette recherche qu'à l'avancement de carrière. Nous percevons deux limites à ces études : d'une part elles se concentrent sur le retour de la mobilité internationale et ne considèrent pas que le temps d'expatriation peut faire en lui-même l'objet d'une réussite de carrière, et d'autre part elles n'étudient que l'avancement de carrière, marque d'une réussite de carrière externe. Par ailleurs, à notre connaissance, une seule étude mentionne un critère de réussite de carrière subjective, la satisfaction vis-à-vis des opportunités de progression dans le travail (Feldman et Tompson, 1993). Cette lacune nous semble devoir être comblée.

Nous suggérons que la réussite de carrière devrait être évaluée pendant la période d'affectation étrangère selon ses deux facettes, objective et subjective, en cohérence avec la définition de la réussite de carrière, qui souligne la dimension temporelle de la réussite – à tous les stades des expériences professionnelles de la personne (Arthur et al., 2005).

Réussite de travail

La réussite au travail peut être évaluée par la satisfaction au travail. La satisfaction au travail est « une attitude affective en réponse à l'environnement de travail » (Lankau et Scandura, 2002, p.781). Pour l'individu, elle peut être définie comme « un état émotionnel positif résultant de l'évaluation de son poste ou de ses expériences de postes » (Locke, 1976, cité dans Naumann, 1992, p.514).

Les études empiriques et conceptuelles en font souvent l'un des critères de succès de la mobilité internationale (e.g. Bhaskar-Shrinivas et al., 2005 ; Bonache, 2005 ; Downes, Thomas, et Singley, 2002 ; Feldman et Bolino, 1999 ; Naumann, 1993). Selon Naumann (1993), la satisfaction au travail est l'un des concepts les plus utilisés dans la littérature organisationnelle. Cette vaste exploitation du concept serait certainement due à l'idée implicite que les travailleurs satisfaits, quelque soit leur niveau, sont d'importants participants de l'efficacité organisationnelle, et au bout du compte de la réussite à long terme. Les travailleurs insatisfaits, au contraire, seraient perçus comme échouant dans leur contribution à la réussite de l'organisation.

Pour Bonache (2005), la satisfaction au travail est un construit significatif pour toutes les problématiques sur lesquelles se concentre la littérature sur l'expatriation – l'acceptation de l'affectation, les inquiétudes et attentes des couples expatriés à double carrière, l'adaptation, le retrait psychologique, l'intention de départ prématuré, et l'implication. Naumann (1993) différencie quant à lui la satisfaction au poste intrinsèque – tirée notamment de l'expérimentation de sentiments d'accomplissement, de la réalisation de soi – de la satisfaction au poste extrinsèque – tirée des récompenses octroyées à l'individu par ses collègues, supérieurs, ou organisation, qui peuvent prendre la forme de compensation salariale ou d'avancement. Ce qu'expérimente l'expatrié à son poste de travail lors d'une affectation étrangère est un élément capital de son expérience de mobilité internationale. L'adaptation au travail est ainsi l'un des trois piliers du modèle d'adaptation de Black, et al. (1991). Les expatriés prennent de plus des postes souvent cruciaux pour les organisations dans les pays d'affectation (Caligiuri, 2000), avec parfois un rôle de contrôle et de coordination (e.g. Caligiuri, 1997). Tous ces arguments nous invitent à retenir le critère de satisfaction au poste de travail dans notre modèle.

CONGRUENCE CARRIERE – MOBILITE INTERNATIONALE

Les caractéristiques individuelles de carrière répondent à la carrière interne des individus. Dans un contexte où les valeurs, croyances et aspirations des individus sont devenues tout aussi importantes que la succession des postes qu'ils occupent (Suutari et Taka, 2004), l'étude des caractéristiques de carrière est devenue nécessaire. Nous définissons la congruence entre la carrière et la mobilité internationale par la compatibilité entre certaines caractéristiques individuelles de carrière et les caractéristiques d'une mobilité internationale. Nous suggérons que cette congruence contribue à déterminer la réussite de la mobilité internationale. Comme nous l'avons déjà mentionné dans l'introduction, dans notre modèle, construit à partir de la théorie de la carrière et de la théorie de la congruence, nous retenons quatre variables liées à la carrière, susceptibles d'expliquer la réussite de la mobilité internationale : (1) les ancrs de carrière, (2) l'attitude de carrière protéenne, (3) l'attitude de carrière sans frontières, et (4) l'orientation carriériste. Arthur et Rousseau (1996) trouvent qu'une large majorité de recherches négligent les aspects internes de la carrière. Notre modèle met l'accent sur quatre variables qui caractérisent la carrière interne.

Ancres de carrière

La théorie des ancrs de carrière suggère que les individus ont une préférence à long terme concernant leur travail et leur environnement de travail (Schein, 1996). Une ancre de carrière a trois composantes, qui représentent la perception que l'individu porte sur lui-même, (1) les talents et capacités, (2) les motifs et besoins, (3) les attitudes et valeurs (Schein, 1990). La théorie des ancrs de carrière se

concentre sur la carrière interne de l'individu (Suutari et Taka, 2004). La congruence entre les ancres de carrière des individus et leur environnement de travail contribue à déterminer si ces individus seront satisfaits au travail, ou au contraire, s'ils expérimenteront des difficultés au travail comme l'anxiété ou le stress (Feldman et Bolino, 1996 ; Schein, 1990 ; Suutari et Taka, 2004). Différentes contraintes peuvent mener les individus à travailler dans un environnement qui ne correspond pas à leur ancre de carrière, comme les contraintes économiques ou une mauvaise évaluation du poste proposé. Schein (1990) identifie huit ancres de carrière : (1) compétence technique/fonctionnelle, (2) compétence managériale, (3) sécurité et stabilité, (4) créativité entrepreneuriale, (5) autonomie et indépendance, (6) dévouement à une cause, (7) défi pur, (8) style de vie. Suutari and Taka (2004) proposent une nouvelle ancre de carrière, l'ancre international, qui peut être ajoutée à la typologie de Schein.

La plupart des recherches sur les ancres de carrière ont été réalisées dans un contexte national. Nous proposons que la notion de congruence devrait être appliquée aux individus quel que soit le contexte, qu'il soit national ou international. Lorsqu'il existe une congruence entre les ancres de carrière et l'environnement de travail international, l'affectation étrangère devrait avoir plus de chance d'être un succès pour l'individu. Certaines ancres de carrière devraient être favorables à la réussite alors que d'autres devraient engendrer des difficultés pour les individus pendant leur expatriation.

Hypothèse 1 : Les ancres de carrières ont un impact sur la réussite de la mobilité internationale.

Les individus ancrés compétence technique/fonctionnelle souhaitent progresser dans des postes qui correspondent à leurs capacités techniques et fonctionnelles (Schein, 1990). Ces individus ont une forte tendance à se concentrer sur les aspects techniques de leur travail et pourraient ne pas réussir à prendre en compte l'aspect interculturel de leur expatriation. Dans la perspective de la théorie de la congruence, le manque de compatibilité entre l'environnement international et leur ancre pourrait diminuer les chances de réussir leur expatriation.

Hypothèse 1a : Plus une personne est ancrée compétence technique/fonctionnelle, moins sa probabilité de réussite de mobilité internationale est élevée.

L'ancre compétence managériale caractérise les individus intéressés par la résolution des problèmes et par l'atteinte d'objectifs communs en menant une équipe de travail (Schein, 1990). Les individus ancrés compétence managériale sont à l'aise avec l'incertitude. L'incertitude est une caractéristique majeure de l'expatriation (Black et Mendenhall, 1990). La mobilité internationale requiert de la part de l'expatrié de fortes capacités d'adaptation et une aptitude à travailler dans un milieu multiculturel. L'ancre compétence managériale est fortement compatible avec les contraintes d'une mobilité internationale. La théorie de la congruence nous permet de suggérer que les individus ancrés compétence managériale ont donc plus de chance de réussir leur expatriation.

Hypothèse 1b : Plus une personne est ancrée compétence managériale, plus sa probabilité de réussite de mobilité internationale est élevée.

Les individus ancrés sécurité et stabilité n'aiment pas les changements. Ils cherchent la sécurité dans leur carrière et une relation durable avec leur employeur (Schein, 1990). Par définition, la mobilité internationale exige de la part du salarié de traverser des frontières, notamment une frontière géographique. Les expatriés sont confrontés à l'incertitude et aux multiples changements – e.g. changement de maison, changement d'environnement de travail. Les individus ancrés sécurité et stabilité n'aiment pas les situations d'incertitude. Du fait de l'incompatibilité entre cette ancre et les caractéristiques intrinsèques à la mobilité internationale, il est probable que leur expatriation sera un échec.

Hypothèse 1c : Plus une personne est ancrée sécurité/stabilité, moins sa probabilité de réussite de mobilité internationale est élevée.

Les individus ancrés créativité entrepreneuriale sont motivés pour créer et manager de multiples projets en même temps (Schein, 1990). Travailler dans un environnement international nécessite d'adopter une attitude entrepreneuriale qui correspond à l'ancre créativité. Par conséquent cette ancre devrait être favorable à la réussite de la mobilité internationale.

Hypothèse 1d : Plus une personne est ancrée créativité entrepreneuriale, plus sa probabilité de réussite de mobilité internationale est élevée.

La liberté dans leur travail, spécialement la liberté de travailler à leur propre rythme, est essentielle pour les individus ancrés autonomie et indépendance (Schein, 1990). L'environnement international offre plus d'autonomie et requiert plus de responsabilité que l'environnement national (Bossard et Peterson, 2005 ; Caligiuri, 1997 ; Dunbar, 1992 ; Yavas et Bodur, 1999). Les caractéristiques des individus ancrés autonomie et indépendance sont fortement compatibles avec les caractéristiques rencontrées pendant la mobilité internationale. La théorie de la congruence nous permet de suggérer que l'ancre autonomie a des chances d'être favorable à la réussite de la mobilité internationale pendant l'expatriation.

Hypothèse 1e : Plus une personne est ancrée autonomie/indépendance, plus sa probabilité de réussite de mobilité internationale est élevée.

Les individus ancrés dévouement à une cause souhaitent travailler dans un environnement qui est compatible avec leurs valeurs, plus que compatible avec leurs compétences. Ils souhaitent améliorer le monde d'une manière ou d'une autre, particulièrement en aidant les autres (Schein, 1990). Il y a peu d'opportunités pour servir une cause dans le contexte d'une entreprise multinationale durant l'expatriation. Du fait de ce manque de congruence, l'ancre dévouement à une cause ne devrait pas être favorable à la réussite la mobilité internationale.

Hypothèse 1f : Plus une personne est ancrée dévouement à une cause, moins sa probabilité de réussite de mobilité internationale est élevée.

L'ancre défi pur caractérise les individus qui aiment résoudre des problèmes insolubles et qui voit leur carrière en termes de combats quotidiens ou de compétition, dans lesquels gagner représente tout (Schein, 1990). Pendant leur expatriation, les individus font face à des problèmes complexes et inattendus (e.g. Black et Mendenhall, 1990 ; Peltonen, 1997). Cette ancre devrait être compatible avec l'environnement trouvé pendant l'expatriation. Elle devrait être donc favorable à la réussite de la mobilité internationale.

Hypothèse 1g : Plus une personne est ancrée défi pur, plus sa probabilité de réussite de mobilité internationale est élevée.

Les individus ancrés style de vie essaient d'atteindre un équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle (Schein, 1990). L'expatriation peut rompre cet équilibre et rendre plus difficile pour les individus la combinaison de leurs besoins et des besoins de leur famille avec leur carrière. Dû à l'incompatibilité entre cette ancre de carrière et l'environnement d'expatriation, il est probable qu'elle ne favorise pas la réussite de la mobilité internationale.

Hypothèse 1h : Plus une personne est ancrée style de vie, moins sa probabilité de réussite de mobilité internationale est élevée.

L'ancre international caractérise les individus qui désirent travailler dans un environnement international. Ces individus sont particulièrement attirés par de nouvelles expériences à travers lesquelles ils peuvent découvrir de nouveaux pays et de nouvelles cultures (Suutari et Taka, 2004). Par définition, la congruence est maximale entre l'environnement international et cette ancre de carrière, qui a donc une forte probabilité de favoriser la réussite de l'expatriation.

Hypothèse 1i : Plus une personne est ancrée international, plus sa probabilité de réussite de mobilité internationale est élevée.

Attitude de carrière protéenne

L'attitude de carrière protéenne a deux composantes : l'attitude liée aux valeurs propres aux individus, où les valeurs internes des individus guident leurs carrières et guident l'évaluation de la réussite de carrière, et l'attitude de management de carrière par soi-même (« self-management »), associée à la capacité de s'adapter en termes de performance et d'exigence d'apprentissage (Briscoe et Hall, 2006 ; Briscoe, Hall, et De Muth, 2006). Par définition, cette attitude a une forte probabilité d'être favorable à la réussite de carrière interne en termes de satisfaction de carrière. Briscoe et al. (2006) montrent que

L'attitude de carrière protéenne est fortement corrélée aux traits de personnalité « proactivité » et « ouverture sur de nouvelles expériences ». L'attitude de carrière protéenne conduit les individus à être proactifs en suivant leurs propres valeurs (Briscoe et al., 2006). Comme ces individus pilotent leur propre carrière, basée sur leurs priorités personnelles et non sur les priorités de l'organisation, ils sont en mesure d'anticiper comment leur expatriation affectera leur carrière. Le sentiment de crainte pour la carrière, commun aux expatriés, symbolisé par l'adage « loin des yeux, loin du cœur » (e.g., Bonache, 2005 ; Carpenter, Sanders, et Gregersen, 2001 ; Suutari et Brewster, 2003), ne leur est pas attribuable. L'expatriation requiert de plus une capacité d'apprentissage permanent, une adaptabilité et flexibilité, qui sont des caractéristiques des carrières protéennes (Lazarova et Cerdin, 2007 ; Lazarova et Tarique, 2005). L'attitude de carrière protéenne est fortement compatible avec les caractéristiques de la mobilité internationale. Sous ses deux facettes, elle est donc susceptible d'être favorable à la réussite de la mobilité internationale.

Hypothèse 2 : Plus les individus font preuve d'une attitude de carrière protéenne – valeurs propres aux individus et management de carrière par soi-même – plus grande est la probabilité de réussite de la mobilité internationale.

Attitude de carrière sans frontières

Les carrières protéennes et carrières sans frontières ont été considérées comme similaires par certains chercheurs et comme différentes par d'autres (Granrose et Baccili, 2006). Sur la base de trois études empiriques, Briscoe et al. (2006) montrent que les mesures des attitudes de carrière protéenne et sans frontières sont des construits distincts, bien que corrélés. L'attitude de carrière protéenne se concentre sur le management de carrière par soi-même et la prédispositions à suivre ses propres valeurs, alors que l'attitude de carrière sans frontières se concentre sur l'état d'esprit sans frontières et sur une préférence pour la mobilité organisationnelle (Briscoe et al., 2006). Sullivan et Arthur (2006) distinguent deux types de mobilité dans le contexte des carrières sans frontières : (1) la mobilité physique, qui implique la traversée de frontières et (2) la mobilité psychologique, qui est la perception de l'individu sur sa capacité à franchir les frontières. Dans le contexte des carrières protéennes, Hall (2002) met au contraire l'accent uniquement sur la mobilité psychologique. La mobilité internationale implique avant tout une transition physique, par la traversée de plusieurs frontières, nationale, organisationnelle, et autres. L'affectation étrangère implique pour l'individu la confrontation à de nouvelles expériences et de nouvelles situations. Les individus dont l'une des caractéristiques de carrière est l'attitude de carrière sans frontières sont en général stimulés par ces nouvelles expériences et situations (Briscoe et al., 2006). Ces individus ont le désir d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences, de développer leur réseau de contacts et de maintenir une bonne employabilité (Bird, 1994 ; Lazarova et Tarique, 2005). En général l'affectation internationale peut faciliter l'atteinte de ces objectifs (Caligiuri et Di Santo, 2001 ; Caligiuri et Lazarova, 2001 ; Selmer, 1999). La congruence entre l'attitude de carrière sans frontières et les caractéristiques d'une mobilité internationale devrait être favorable à la réussite de la mobilité internationale.

Hypothèse 3 : Plus les individus font preuve d'une attitude de carrière sans frontières – état d'esprit sans frontières et préférence pour la mobilité organisationnelle –, plus grande est la probabilité de réussite de la mobilité internationale.

Orientation carriériste

Pour Chay et Aryee (1999), l'orientation carriériste a des implications sur les attitudes individuelles au travail. Les individus orientés carriéristes perçoivent une incompatibilité entre les objectifs de l'organisation et leur propres objectifs, et pensent qu'ils doivent, par conséquent, prendre soin de leur propre carrière. Feldman et Weitz (1991) suggèrent que l'orientation carriériste affectera négativement les attitudes au travail, ces individus ayant tendance à se focaliser sur les aspects négatifs de leur poste et sur les difficultés potentielles pour leur futur avancement de carrière. Les individus orientés carriéristes croient qu'il est nécessaire de s'appuyer sur les relations sociales, d'engager des comportements trompeurs, et d'utiliser des moyens non basés sur la performance et les compétences pour faire progresser leur carrière (Feldman et Weitz, 1991).

Les individus orientés carriéristes peuvent être attirés par une expatriation, souvent perçue comme un préalable à l'avancement dans une entreprise multinationale, l'associant à la promotion et à l'augmentation de revenus. Cependant, il peut exister un écart important entre cette perception avant l'expatriation et la réalité trouvée pendant l'affectation. Contrairement aux individus qui présentent une attitude de carrière protéenne, les individus orientés carriériste peuvent être particulièrement inquiets que l'adage « loin des yeux, loin du cœur » ne s'applique à eux. Alors que leur motivation pour partir est centrée sur l'avancement de carrière, ils peuvent être soucieux, une fois sur place, que l'expatriation compromette les opportunités réelles de développement de leur carrière future. Leur caractéristique de carrière peut avoir pour conséquence une insatisfaction au niveau de leur carrière interne lors d'une mobilité internationale. Malgré ces inquiétudes concernant leur avancement de carrière, il est probable que l'orientation carriériste soit favorable à la réussite de carrière externe. Dans un contexte national, l'étude de Feldman et Weitz (1991) suggère que les individus orientés carriéristes ont un taux de promotion et d'augmentation plus élevé que les personnes ne présentant pas cette orientation. Il est probable que dans un contexte international, ces individus, prêts à engager des comportements trompeurs pour progresser, auront également un taux de promotion et d'augmentation de salaire plus élevé que les personnes ne présentant pas d'orientation carriériste.

Comme les postes pourvus pendant l'expatriation impliquent de vivre une certaine incertitude, et comme les individus orientés carriériste ont tendance à se focaliser sur les aspects négatifs de leur travail, le risque que cette orientation individuelle soit incompatible avec les caractéristiques de la mobilité internationale est élevé. L'orientation carriériste devrait, par conséquent, être défavorable à la satisfaction au travail.

Hypothèse 4a : Plus les individus sont orientés carriéristes, moins élevée est leur probabilité de réussite de la mobilité internationale en termes de satisfaction de carrière.

Hypothèse 4b : Plus les individus sont orientés carriéristes, moins élevée est leur probabilité de réussite de la mobilité internationale en termes de satisfaction au travail.

Hypothèse 4c : Plus les individus sont orientés carriéristes, plus élevée est leur probabilité de réussite de la mobilité internationale en termes de promotion et d'augmentation de salaire.

METHODOLOGIE

Echantillon

Afin de tester notre modèle et les hypothèses sous-jacentes, 1135 questionnaires ont été envoyés par mail à des expatriés francophones. L'échantillon a été constitué à partir de trois sources principales. Des expatriés ont reçu notre questionnaire par l'intervention de leur DRH dans six entreprises. La deuxième source est constituée par des associations professionnelles qui ont accepté de diffuser le questionnaire auprès de leurs membres expatriés. Les personnes qui ont reçu le questionnaire avaient enfin la possibilité d'indiquer en fin de questionnaire des contacts d'expatriés. Trois cent trente cinq questionnaires ont été exploitables, ce qui revient à un taux de réponses de près de 30%. Les hommes représentent 67% de l'échantillon, les femmes 33%, et la moyenne d'âge est de 36 ans. Les 335 expatriés sont répartis dans 57 pays. Ils représentent une multitude de secteurs tels que l'information, la grande distribution, l'automobile, l'agro-alimentaire, la banque, les systèmes d'information, l'hôtellerie, la métallurgie. La durée moyenne de mobilité internationale est de 4,8 ans. Les répondants travaillent dans leur entreprise actuelle depuis en moyenne 8,3 ans.

Mesures

Satisfaction de carrière. La satisfaction de carrière est mesurée avec l'échelle de 5 items créée par Greenhaus, Parasuraman, et Wormley (1990). Un exemple d'item est : « Je suis satisfait(e) du succès que j'ai atteint dans ma carrière ». Les individus répondent dans quel mesure ils sont en accord avec les affirmations, sur une échelle de Likert allant de 1 = tout à fait en désaccord, à 5 = tout à fait d'accord. L'alpha de Cronbach est égal à 0,86 pour notre échantillon.

Promotion. La promotion est évaluée par un simple item : « Depuis votre arrivée dans ce pays, avez-vous reçu une promotion ? », avec une réponse dichotomique oui/non.

Augmentation de revenus. L'augmentation de revenus est également évaluée par un unique item (« Votre expatriation a-t-elle représenté une augmentation de salaire ? »), sur une échelle allant de 1 = très faible à 5 = très forte.

Satisfaction au travail. Afin de mesurer la satisfaction au travail, nous utilisons la mesure de Mossholder, Settoon, et Henagan (2005) en trois items, avec pour exemple d'item : « Dans l'ensemble, je suis satisfait de mon travail ». Les individus répondent dans quelle mesure ils sont satisfaits avec leur emploi actuel, sur une échelle allant de 1 = tout à fait insatisfait à 5 = tout à fait satisfait. La cohérence interne est très satisfaisante ($\alpha = 0,90$).

Ancres de carrière. Huit ancres de carrière sont mesurées par l'instrument de Schein (1978, 1990), en 40 items, soit 5 items par ancre. Pour chacune des ancres, nous présentons l'alpha de Cronbach et un item à titre d'illustration. L'ancre compétence technique/fonctionnelle (e.g. « Je suis pleinement satisfait(e) de mon travail quand j'ai été capable d'utiliser les compétences et talents rattachés à ma spécialisation ») a un alpha de Cronbach en deçà de 0,6 ($\alpha = 0,50$). Les autres ancres présentent de bons alphas, à savoir, l'ancre compétence managériale (e.g. « Je rêve d'être responsable d'une organisation complexe et de prendre des décisions qui touchent un grand nombre de personnes » ; $\alpha = 0,78$), l'ancre autonomie/indépendance (e.g. « J'estimerai avoir réussi dans ma carrière seulement si j'atteins une autonomie et une liberté totale » ; $\alpha = 0,77$), l'ancre sécurité et stabilité (e.g. « Je rêve d'avoir une carrière qui me permette d'éprouver un sentiment de sécurité et de stabilité » ; $\alpha = 0,79$), l'ancre créativité entrepreneuriale (e.g. « Je suis pleinement satisfait(e) dans ma carrière quand j'ai pu construire quelque chose qui est entièrement le fruit de mes idées et efforts » ; $\alpha = 0,82$), l'ancre dévouement à une cause (e.g. « Je préférerais quitter mon entreprise plutôt que d'accepter une mission qui amoindrirait mes capacités d'être au service des autres » ; $\alpha = 0,75$), l'ancre défi pur (e.g. « J'ai le sentiment de réussir dans ma carrière seulement si je peux faire face et surmonter des défis particulièrement retors » ; $\alpha = 0,75$), et enfin l'ancre style de vie (e.g. « Je rêve d'une carrière qui me permette d'intégrer mes besoins personnels, familiaux et professionnels » ; $\alpha = 0,69$).

L'ancre international, créée par Suutari et Taka (2004) de manière conceptuelle, est évaluée selon la mesure créée par Cerdin (2007) en 5 items. Un exemple d'item est : « J'estimerai avoir réussi dans ma carrière seulement si je parviens à travailler dans un environnement international ». L'alpha de Cronbach est égal à 0,81.

Pour toutes les ancres, les personnes interrogées répondent dans quelle mesure elles sont en accord ou en désaccord avec les affirmations, sur une échelle de Likert, allant de 1 = tout à fait en désaccord à 5 = tout à fait d'accord.

Attitude de carrière protéenne. La mesure créée par Briscoe et al. (2005) est utilisée pour évaluer l'attitude de carrière protéenne. Elle est appréciée selon ses deux facettes, les valeurs propres à l'individu en 6 items (e.g. « Ce que je pense être juste pour ma carrière est plus important que ce que mon entreprise pense être juste » ; $\alpha = 0,69$), et le management de la carrière par soi-même en 8 items (e.g. « Dans l'ensemble, je dirige ma carrière par moi-même, de manière très indépendante » ; $\alpha = 0,76$).

Attitude de carrière sans frontières. La mesure créée par Briscoe et al. (2005) est utilisée. L'état d'esprit sans frontières est évalué avec 8 items. Un exemple est : « J'aime beaucoup travailler avec des personnes en dehors de mon organisation ». L'alpha est égal à 0,86. La préférence pour la mobilité internationale est évaluée à l'aide de 5 items. Un exemple, dont les résultats ont été recodés, est « Je préfère rester dans l'entreprise qui m'est familière plutôt que de chercher un emploi ailleurs ». L'alpha de Cronbach est égal à 0,85.

Les variables d'attitudes de carrière protéenne et sans frontières ont été mesurées en répondant à la question « dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? », à partir d'une échelle du type Likert à cinq niveaux allant 1 = dans une très faible mesure ou pas du tout à 5 = dans une très large mesure.

Orientation carriériste. Nous utilisons dans notre recherche la mesure créée par Feldman et Weitz (1991), composée de 22 items dont un exemple est : « La clé du succès est dans les personnes que vous connaissez et non pas dans les connaissances que vous avez ». Les répondants s'expriment face

aux affirmations données sur une échelle de Likert, allant de 1 = tout à fait en désaccord à 5 = tout à fait d'accord. L'échelle présente une bonne cohérence interne, avec un alpha égal à 0,87.

Variables de contrôle. Nous avons également contrôlé trois variables dans cette recherche, à savoir l'âge, le genre, et la durée de l'expatriation mesurée en mois.

RESULTATS

Le tableau 1 présente les moyennes, écarts-type et corrélations des variables de cette étude.

Ayant constaté des corrélations significatives parmi un certain nombre de variables, nous avons examiné les possibilités de multi-colinéarité en utilisant les VIF (Variance Inflation Factors). En règle générale les problèmes de multi-colinéarité sont écartés lorsque les VIF sont inférieurs à 10 dans des modèles de régression (Ryan, 1997). Le VIF maximum obtenu dans chacun de nos modèles de régression a largement été en dessous de ce seuil. En effet il ne dépasse pas la valeur de 1,8, ce qui signifie que la multi-colinéarité ne constitue pas un problème pour nos résultats.

L'hypothèse 1 prédit que les ancrs de carrière ont un impact sur la réussite. Le support empirique pour l'ensemble des hypothèses 1 (1a à 1i) peut être vu dans le tableau 2. Parmi les neuf ancrs de carrières, la seule ancre reliée positivement et de manière significative à la satisfaction de carrière est l'ancre défi pur ($\beta = .17, p < .05$). Une seule ancre est reliée positivement et significativement à la promotion, l'ancre autonomie ($\beta = .56, p < .05$). Deux ancrs sont reliées à l'augmentation de salaire. L'ancre technique de manière significative ($F_{(316)} = 2.573, p < .05$) et l'ancre management de manière non significative ($F_{(316)} = 1.990, p < .10$) sont reliées positivement à l'augmentation de salaire. Deux ancrs sont reliées à la satisfaction au travail. L'ancre autonomie est reliée de manière positive mais non significative ($\beta = .13, p < .10$). L'ancre défi pur ($\beta = .17, p < .05$) est reliée positivement et significativement à la satisfaction au travail. L'hypothèse 1 est partiellement vérifiée.

L'hypothèse 2 postule une relation entre l'attitude de carrière protéenne et la réussite de la mobilité internationale. En ce qui concerne la carrière interne, une dimension de l'attitude de carrière protéenne, le management de carrière par soi même (self-management), a une relation positive et significative avec la satisfaction de carrière ($\beta = .21, p < .01$). Les résultats montrent également que le self-management est relié positivement et mais non significativement à l'augmentation de salaire ($F_{(316)} = 2.228, p < .10$). L'hypothèse 2 est vérifiée pour la carrière interne pour l'attitude de carrière protéenne mesurée par le self-management.

L'hypothèse 3 propose une relation entre l'attitude de carrière sans frontières et la réussite de la mobilité internationale. En ce qui concerne la carrière interne, l'attitude de carrière sans frontières, dans sa dimension préférence pour la mobilité organisationnelle, est négativement mais non significativement reliée à la satisfaction de carrière ($\beta = -.13, p < .10$). Les résultats présentés dans le tableau 2 montrent également un lien négatif et non significatif de l'attitude de carrière sans frontières, dans une de ses deux dimensions, l'état d'esprit sans frontières ($\beta = -.497, p < .10$) avec l'augmentation de salaire. Les résultats obtenus sur notre échantillon ne permettent pas de valider l'hypothèse 3.

L'hypothèse 4 (hypothèses 4a à 4c) propose une relation entre l'orientation carriériste et la réussite de la mobilité internationale. L'orientation carriériste est bien reliée de manière négative et significative à la satisfaction de carrière ($\beta = -.31, p < .01$) et à la satisfaction au travail ($\beta = -.37, p < .01$). L'orientation carriériste n'est pas reliée de manière significative à la carrière externe dans ses deux dimensions, la promotion et l'augmentation de salaire. L'hypothèse 4 est partiellement confirmée.

Tableau 1. Statistiques descriptives et corrélations.

	M	Ecart-type	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Temps d'expatriation	4,81	4,50												
2. Genre	0,67	0,47	,009											
3. Age	35,8	8,91	,287**	,252**										
4. Ancre technique	3,28	0,58	,045	-,137*	,040									
5. Ancre management	2,98	0,79	-,102	,214**	,094	-,072								
6. Ancre autonomie	3,52	0,71	,052	-,048	,112*	,172**	,180**							
7. Ancre sécurité	2,75	0,75	,149*	-,081	-,109*	,249**	-,053	-,237**						
8. Ancre créativité	2,88	0,85	,101	,116*	-,027	,173**	,304**	,458**	,143**					
9. Ancre dévouement	3,49	0,67	,133*	-,151**	,052	,213**	-,070	,190**	,051	,217**				
10. Ancre challenge	3,52	0,65	,025	,044	,098	,307**	,219**	,287**	-,135*	,307**	,172**			
11. Ancre style de vie	3,97	0,57	-,009	-,187**	-,229**	,076	-,228**	,127*	,158**	,088	,294**	-,033		
12. Ancre international	3,72	0,75	-,128*	,083	-,023	-,007	,339**	,193**	-,090	,152**	,062	,143**	-,034	
13. ACP self-management	3,84	0,59	,049	-,076	-,044	,113*	,182**	,361**	-,037	,249**	,071	,232**	,083	,182**
14. ACP propres valeurs	3,67	0,62	,090	-,148**	,018	,083	-,010	,308**	,038	,147**	,195**	,092	,322**	-,042
15. ACsF état d'esprit	3,93	0,58	-,090	-,032	-,007	,000	,264**	,259**	-,193**	,276**	,188**	,263**	,020	,370**
16. ACsF préf mob internationale	4,05	0,80	-,180**	-,013	-,138*	-,074	,008	,145**	-,371**	,105	-,018	,071	,101	,134*
17. Orientation carriériste	2,86	0,51	-,005	-,047	-,169**	-,011	-,007	,093	,208**	,089	-,107	-,094	,142**	,014
18. Satisfaction de carrière	3,75	0,70	,065	,012	,029	,082	,000	,140*	-,048	,046	,069	,200**	,059	,058
19. Promotion	0,40	0,49	,204**	-,046	,026	,023	,053	,132*	,030	,028	-,078	,007	-,009	,032
20. Augmentation de salaire	3,03	1,19	,021	,186**	,152**	,007	,116*	,015	-,012	-,051	-,061	,071	-,040	,073
21. Satisfaction au travail	4,08	0,77	,067	,034	,107	,047	,107	,146**	-,101	,059	,001	,255**	-,024	,095

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral)

Tableau 1 (suite). Statistiques descriptives et corrélations.

	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1. Temps d'expatriation									
2. Genre									
3. Age									
4. Ancre technique									
5. Ancre management									
6. Ancre autonomie									
7. Ancre sécurité									
8. Ancre créativité									
9. Ancre dévouement									
10. Ancre challenge									
11. Ancre style de vie									
12. Ancre international									
13. ACP self-management									
14. ACP propres valeurs	,396**								
15. ACsF état d'esprit	,288**	,111*							
16. ACsF préf mob internationale	,108*	,074	,258**						
17. Orientation carriériste	,015	,146**	,014	,116*					
18. Satisfaction de carrière	,264**	,084	,044	-,090	-,329**				
19. Promotion	,146**	,017	-,045	,057	,004	,034			
20. Augmentation de salaire	,083	,090	-,011	-,109	-,046	,316**	,058		
21. Satisfaction au travail	,192**	,040	,066	-,087	-,356**	,639**	,128*	,167**	

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral)

Tableau 2. Régressions et ANOVA

	Réussite de carrière		Réussite de travail	
	Satisfaction de carrière	Promotion	Augmentation de salaire	Satisfaction au travail
	β standardisé (régression)	β (Logit binaire)	F (ANOVA)	β standardisé (régression)
Variables de carrière				
Temps expatriation	,034	,115**	0,117	,058
Genre	,050	-,065	5,086**	,012
Age	-,058	-,006	3,384*	,010
Ancre1: Technique	,020	,140	2,573*	-,014
Ancre2: Management	-,057	,202	1,990 ⁺	,053
Ancre3: Autonomie	,114	,557*	,201	,130 ⁺
Ancre4: Sécurité	,017	,332	1,544	-,003
Ancre5: Créativité	-,026	-,069	,260	-,018
Ancre6: Dévouement Cause	-,029	-,367	1,256	-,084
Ancre7: Défi pur	,170*	-,270	,507	,174*
Ancre8: Style de vie	,107	,241	1,885	,072
Ancre9: International	-,021	,181	,563	,024
ACP1: Self-management	,205**	,317	2,228 ⁺	,112
ACP2: Valeurs propres	-,016	-,268	,853	-,007
ACsF1: Etat d'esprit	-,005	-,497 ⁺	,467	-,018
ACsF2: Préférence Mobilité	-,127 ⁺	,348	1,626	-,052
Orientation carriériste	-,311**	-,353	1,052	-,367**
R ²	,229			,236
Adjusted R ²	,170			,178
Model F (ou χ^2)	3,923**	5,474 (χ^2)		4,104**

Notes : Coefficients de régression standardisés (β) présentés : ** p < .01, * p < .05, ⁺ p < .10

Sauf pour promotion – variable binaire – B coefficients présentés, ** p < .01, * p < .05, ⁺ p < .10 – nous retenons le test de Hosmer-Lemeshow, pour lequel un bon ajustement est indiqué par une valeur de p élevée (p = ,706)

DISCUSSION

Cette recherche avait pour objectif d'examiner le lien entre des variables de carrière et la réussite individuelle de la mobilité internationale. Plus précisément, il s'agissait d'examiner quatre variables issues de la théorie des carrières, les ancrs de carrières, l'attitude de carrière protéenne, l'attitude de carrière sans frontières, et l'orientation carriériste en relation avec la réussite de la mobilité internationale. Nos résultats montrent, sur un échantillon de personnes en cours d'expatriation, que certaines ancrs de carrière sont bien reliées à la réussite de la mobilité internationale alors que d'autres n'ont pas l'impact anticipé. L'ancre défi pur apparaît comme l'ancre qui a le plus fort pouvoir explicatif de la réussite, en termes de satisfaction de carrière et de satisfaction au travail. L'ancre autonomie apparaît au niveau de la promotion alors que l'ancre technique est la seule ancre reliée à l'augmentation de salaire. Les deux variables de carrière qui semblent avoir le plus grand pouvoir explicatif de la réussite de la mobilité internationale sur notre échantillon sont l'attitude de carrière protéenne, en particulier dans sa dimension self-management, et l'orientation carriériste. L'attitude de carrière protéenne explique pour la satisfaction de carrière avec un fort pouvoir explicatif. L'orientation carriériste, comme anticipée par notre hypothèse, est fortement reliée de manière négative à la satisfaction de carrière et à la satisfaction au travail. Globalement, notre recherche empirique confirme partiellement l'ensemble des hypothèses posées.

Contributions théoriques

Notre article propose un modèle de recherche qui intègre deux littératures, celle sur les carrières et celle sur la mobilité internationale. Chacune de ces littératures est riche mais elles sont rarement intégrées dans les recherches sur la mobilité internationale. L'intégration proposée dans cet article se fonde sur la théorie de la congruence entre les caractéristiques individuelles de carrière et les caractéristiques d'une mobilité internationale. Le résultat théorique est un modèle qui vise à expliquer la réussite individuelle de la mobilité internationale par quatre variables centrales de la littérature sur les carrières, les ancrs de carrière, les attitudes de carrière protéennes, les attitudes de carrière sans frontières et l'orientation carriériste.

Au-delà de cette intégration, une autre contribution se trouve dans les critères retenus pour apprécier la réussite individuelle de la mobilité internationale. Les recherches sont nombreuses sur l'adaptation des expatriés comme proxy pour la réussite d'une mobilité internationale. La réussite de carrière, dans ses dimensions carrière interne et carrière externe, est ignorée dans les recherches sur la mobilité internationale. La réussite de travail est davantage examinée. Ces deux facettes constituent des critères importants de la réussite de la mobilité internationale. Notre recherche indique aussi l'utilité d'examiner cette réussite en relation avec les caractéristiques de carrière proposée par la littérature sur les carrières.

Limites et indications pour de futures recherches

Suite à la présentation de cette recherche, deux limites nous semblent particulièrement importantes à soulever.

La première limite concerne les variables indépendantes de notre modèle, choisies en fonction de notre approche théorique. Dans notre modèle, nous adoptons la perspective de la congruence, et n'intégrons pas, par conséquent, les variables individuelles comme les variables démographiques, les variables environnementales comme les opportunités d'emploi, ou les variables organisationnelles comme le support pratique apporté aux expatriés. Le fait que nous ne les intégrions pas ne signifie pas qu'elles ne peuvent pas avoir d'impact sur la réussite de la mobilité internationale. Certaines études ont étudié le lien entre les variables de personnalité et certains aspects de la réussite de la mobilité internationale (e.g., Caligiuri, 2000; Huang, Chi, & Lawler, 2005; Shaffer, Harrison, Gregersen, Black, & Ferzandi, 2006). Ces différences individuelles peuvent être pertinentes pour déterminer la réussite de mobilité internationale. Cependant, dans notre modèle nous n'incluons que les variables de carrière qui sont directement reliées au cadre théorique de l'article. Nous avons néanmoins contrôlé l'âge, le genre et la durée d'expatriation. La durée d'expatriation a un impact significatif et positif sur la promotion, et le genre et l'âge ont un impact significatif et positif sur l'augmentation de salaire. L'introduction des variables de contrôle n'a pas d'impact sur les résultats pour la satisfaction de carrière et sur l'augmentation de salaire. Par contre, elle modifie les résultats pour la promotion et la satisfaction au travail. Sans l'interaction des variables de contrôle, les carrières protéennes dans leur dimension self-management ont un impact significatif et positif sur la promotion et sur la satisfaction au travail.

Une seconde limite importante de notre étude est liée aux ancrés de carrière. Nous examinons séparément l'impact de chaque ancre de carrière sur la réussite individuelle de la mobilité internationale, en ligne avec la théorie des ancrés de carrière de Schein, qui affirme que chaque individu est caractérisé par une ancre dominante (Schein, 1978). Certaines recherches empiriques se concentrent sur l'ancre de carrière dominante (Danzinger et Valency, 2006 ; Erdogmus, 2004 ; Hudson et Inkson, 2006). Cependant, Feldman et Bolino (1996) insistent sur le fait que les résultats empiriques de Schein (1978) lui-même contredisent la réalité d'une ancre de carrière dominante. Tout en reconnaissant que la majorité des individus ont une unique ancre, les auteurs suggèrent que les individus peuvent avoir une ancre principale et une ancre secondaire. Certaines études empiriques semblent fournir l'évidence des ancrés de carrières multiples (Ituma et Simpson, 2007 ; Ramakrishna et Potosky, 2003 ; Suutari et Taka, 2004). Il serait intéressant, dans une future recherche sur la relation entre les ancrés de carrière et la réussite de la mobilité internationale, d'examiner la combinaison possible des ancrés de carrière et l'interaction entre elles. D'autres recherches devraient également vérifier la fiabilité de l'échelle de Schein, notre recherche ayant montré que l'ancre technique a une cohérence interne en deçà des seuils recommandés.

Notre étude ouvre d'autres opportunités pour de futures recherches. Une recherche longitudinale, suivant les expatriés à leur retour de mobilité internationale pourrait être la voie empirique la plus prometteuse. En effet, il est aujourd'hui admis que l'expérience de mobilité internationale inclut la période qui suit l'affectation à l'étranger, comme partie intégrante de cette expérience. Il serait donc intéressant d'interroger les expatriés de retour de mobilité internationale, d'évaluer si leurs caractéristiques de carrière ont évolué et quel impact ces caractéristiques ont sur la réussite individuelle du retour de mobilité internationale.

Dans cette recherche, nous nous concentrons sur la réussite individuelle de la mobilité internationale. Il serait intéressant d'étudier si les caractéristiques individuelles de carrière peuvent avoir un impact sur la réussite organisationnelle de la mobilité internationale. Des variables comme l'intention de quitter l'entreprise, le transfert de connaissances, ou encore la construction du réseau pourraient faire l'objet d'une nouvelle recherche.

Implications pratiques

Notre étude soulève des implications qui sont directement pertinentes pour les praticiens en ressources humaines et pour les individus qui envisagent une mobilité internationale. Il incombe et aux individus, et aux organisations, d'examiner avec attention la compatibilité entre les caractéristiques de carrière et les caractéristiques de la mobilité internationale. Les organisations peuvent par exemple atténuer les difficultés de l'expatriation en adaptant les supports organisationnels aux caractéristiques individuelles de carrière. Les organisations devraient aider les individus à être conscients des caractéristiques de leur propre carrière et des implications que ces caractéristiques peuvent avoir sur la réussite de la mobilité internationale. Par exemple, des outils d'évaluation on-line pourraient être fournis pour aider les individus à découvrir leurs caractéristiques de carrière. Cela leur permettrait de mesurer la compatibilité potentielle entre ces caractéristiques et les caractéristiques d'une mobilité internationale. Alors que certaines contraintes personnelles ou professionnelles peuvent mener les individus à accepter un poste qui ne correspond pas à leur ancre de carrière par exemple, une plus grande conscience de cette incompatibilité les aiderait à en diminuer les effets négatifs.

Conclusion

L'étude de la réussite individuelle de la mobilité internationale a en général peu bénéficié des avancées des théories de la carrière. Notre objectif dans cette recherche était d'adresser ce manque dans la littérature en examinant la relation entre les variables clés de carrière, à savoir les ancrés de carrière, l'attitude de carrière protéenne, l'attitude de carrière sans frontière, l'orientation carriériste et la réussite individuelle de la mobilité internationale. Nos prédictions s'appuient sur la théorie de la congruence entre les caractéristiques individuelles de carrière et les caractéristiques d'une mobilité internationale. Les résultats empiriques présentés dans cet article sont un premier pas vers la vérification du modèle théorique développé.

Références

Arthur, M.B, Khapova, S.N., & Wilderom, C.P.M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, vol.26, N°2, p. 177-202

- Arthur, M.B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, vol.15, N°4, p. 295-306
- Arthur, M.B., & Rousseau, D.M. (1996). *The Boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Baruch, Y. (2003). Career systems in transition: A normative model for organizational career practices. *Personnel Review*, vol.32, N°2, p. 231-251
- Bhaskar-Shrinivas, P., Harrison, D.A., Shaffer, M.A., & Luk, D.M. (2005). Input-based and time-based models of international adjustment: Meta-analytic evidence and theoretical extensions. *Academy of Management Journal*, vol.48, N°2, p. 257-281
- Bird, A. (1994). Careers as repositories of knowledge: A new perspective on boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, vol.15, N°4, p. 325-344
- Black, J.S., & Mendenhall, M. (1990). Cross-cultural training effectiveness: A review and theoretical framework for future research. *Academy of Management Review*, vol.15, N°1, p. 113-136
- Black, J.S., Mendenhall, M. & Oddou, G.R. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of Management Review*, vol.16, p. 291-317
- Bolino, M.C. (2007). Expatriate assignments and intra-organizational career success: Implications for individuals and organizations. *Journal of International Business Studies*, vol.38, p. 819-835
- Bonache, J. (2005). Job satisfaction among expatriates, repatriates and domestic employees: The perceived impact of international assignments on work-related variables. *Personnel Review*, vol.34, N°1, p. 110-124
- Bossard, A.B., & Peterson, R.B. (2005). The repatriate experience as seen by American expatriates. *Journal of World Business*, vol.40, p. 9-28
- Briscoe, J.P., & Hall, D.T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and Implications. *Journal of Vocational Behavior*, vol.69, N°1, p. 4-18
- Briscoe, J.P., Hall, D.T., & DeMuth, R.F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 69, N°1, p. 30-47
- Caligiuri, P. (1997). Assessing expatriates success: Beyond just "being there". In Saunders, D.M., et Aycan, Z. (Eds), *New approaches to employee management, Special issue on expatriate management: Theory and research* (p. 117-140). JAI Press
- Caligiuri, P. (2000). The big five personality characteristics as predictors of expatriates desire to terminate the assignment and supervisor-rated performance. *Personnel Psychology*, vol.53, p. 67-88
- Caligiuri, P., & Di Santo, V. (2001). Global competence: What is it, and can it be developed through global assignments? *Human Resource Planning*, vol.24, N°3, p. 27-35
- Caligiuri, P., & Lazarova, M. (2001). Strategic repatriation policies to enhance global leadership development. In Mendenhall, M.E., Kuhlmann, T.M. et Stahl, G.K. (Eds.), *Developing global business leaders: Policies, processes, and innovations* (p. 243-256). Westport, CT: Quorum Books
- Carpenter, M.A., Sanders, W.G., & Gregersen, H.B. (2001). Bundling human capital with organizational context: The impact of international assignment experience on multinational firm performance and Ceo pay. *Academy of Management Journal*, vol.44, N°3, p. 493-511
- Cerdin, J.-L. (2007). *S'expatrier en toute connaissance de cause*. Paris: Eyrolles.
- Cerdin, J.-L. (2004). L'expatriation : un temps de carrière particulier. In Guerrero, S., Cerdin, J.-L., et Roger, A. (coordonné par), *La Gestion des carrières : Enjeux et perspectives*, Paris, Vuibert, AGRH, vol.16, p. 265-282
- Chay, Y.M., & Aryee, S. (1999). Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitudes: Evidence of the protean career era in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, vol.20, p. 613-623
- Chompookum, D., & Derr, C.B. (2004). The effects of internal career orientations on organizational citizenship behavior in Thailand. *Career Development International*, vol.9, N°4, p. 406-423
- Danziger, N., & Valency, R. (2006). Career anchors: Distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International*, vol.11, N°4, p. 293-303
- Downes, M., Thomas, A.S., & Singley, R.B. (2002). Predicting expatriate job satisfaction: The role of firm internationalization. *Career Development International*, vol.7, N°1, p. 24-36
- Dunbar, E. (1992). Adjustment and satisfaction of expatriate U.S. personnel. *International Journal of Intercultural Relations*, vol.16, p. 1-16.

- Erdogmus, N. (2004). Career orientations of salaried professionals: The case of Turkey. *Career Development International*, vol.9, N°2, p. 153–75.
- Feldman, D.C. (1991). Repatriate moves as career transitions. *Human Resource Management Review*, 1, p. 163-178
- Feldman, D.C., & Bolino, M.C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, vol.6, N°2, p. 89-112
- Feldman, D.C., & Bolino, M.C. (1999). The impact of on-site mentoring on expatriate socialization: A structural equation modelling approach. *International Journal of Human Resource Management*, vol.10, N°1, p. 54-71
- Feldman, D.C., & Tompson, H.B. (1993). Expatriation, repatriation, domestic geographical relocation: An empirical investigation of adjustment to new job assignments. *Journal of International Business Studies*, vol.24, N°3, p. 507-552
- Feldman, D.C., & Weitz, B.A. (1991). From the invisible hand to the gladhand: Understanding a careerist orientation to work. *Human Resource Management*, vol.30, p. 237-257
- Granrose, C.S., & Baccili, P.A. (2006). Do psychological contracts include boundaryless or protean careers? *Career Development International*, vol.11, N°2, p. 163-182
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., et Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experience, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, vol.33, N°1, p. 64-86
- Gunz, H.P., & Heslin, P.A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, vol.26, p. 105-111
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Harris, L.C., & Ogbonna, E. (2006). Approaches to career success: An exploration of surreptitious career-success strategies. *Human Resource Management*, vol.45, N°1, p. 43-65
- Heslin, P.A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, vol.26, p. 113-136
- Hudson, S., & Inkson, K. (2006). Volunteer overseas development workers: The hero's adventure and personal transformation. *Career Development International*, vol.11, N°4, p. 304-320
- Ituma, A., & Simpson, R. (2007). Moving beyond Schein's typology: Individual career anchors in the context of Nigeria. *Personnel Review*, vol.36, N°6, p. 978-995
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J., & Barrick, M.R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, vol.52, p. 621–652
- Kohonen E. (2005). Developing global leaders through international assignments: An identity construction perspective. *Personnel Review*, vol. 34, N°1, p. 22-36
- Kuijpers, M.A.C.T., Schyns, B., et Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, vol.55, p. 168-178
- Lankau, M.J., & Scandura, T.A. (2002). An investigation of personal learning in mentoring relationships: Content, antecedents, and consequences. *Academy of Management Journal*, vol.45, N°4, p. 779-790
- Lazarova, M., & Cerdin, J-L. (2007). Revisiting repatriation concerns: Organizational support vs. career and contextual influences. *Journal of International Business Studies*, vol.38, p. 404-429
- Lazarova, M., & Tarique, I. (2005). Knowledge transfer upon repatriation. *Journal of World Business*, vol.40, N°4, p. 361-373
- Locke, K. (1976). Expatriates and exhaustion. *Personnel Psychology*, vol.65, N°15, p. 195-197
- Mossholder, K.W., Settoon, R.P., & Henagan S.C. (2005). A relational perspective on turnover: Examining structural, attitudinal, and behavioural predictors. *Academy of Management Journal*, vol.48, N°4, p. 607-618
- Naumann, E. (1992). A conceptual model of expatriate turnover. *Journal of International Business Studies*, vol.23, N°3, p. 499-531
- Naumann, E. (1993). Organizational predictors of expatriate job satisfaction. *Journal of International Business Studies*, vol.24, N°1, p. 61-80
- Ng, T.W., Eby, L.T., Sorenson, K.L., & Feldman, D.C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, vol.58, N°2, p. 367–408
- Peltonen, T. (1997). Facing the rankings from the past: A tournament perspective on repatriate career mobility. *International Journal of Human Resource Management*, vol.8, N°1, p. 106-123

- Ramakrishna, H., & Potosky, D. (2003). Conceptualization and exploration of composite career anchors: An analysis of information systems personnel. *Human Resource Development Quarterly*, vol.14, N°2, p. 199-214
- Ryan, T. Y. 1997. *Modern regression analysis*. New York: Wiley.
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading: Addison-Wesley
- Schein, E.H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego, CA: Pfeiffer et Company
- Schein, E.H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, vol.10, N°4, p. 80-88
- Seibert, K.M., Kraimer, M.L., & Crant, J.M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, vol.54, N°4, p. 845-874
- Seibert, K.M., Kraimer, M.L., & Liden, R.C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, vol.44, N°2, p. 219-237
- Selmer, J. (1999). Career issues and international adjustment of business expatriates. *Career Development International*, vol.4, N°2, p. 77-87
- Stahl, G.K., & Cerdin, J.-L. (2004). Global careers in French and German multinational corporations. *Journal of Management Development*, vol.23, N°9, p. 885-902
- Stahl, G.K., Miller, E.L., & Tung, R.L. (2002). Toward the boundaryless career: A closer look at expatriate career concept and the perceived implications of an international assignment. *Journal of World Business*, vol.37, N°3, p. 216-227
- Sullivan, S.E., & Arthur, M.B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, vol.69, N°1, p. 19-29
- Suutari, V., & Brewster, C. (2003). Repatriation: Empirical evidence from a longitudinal study of careers and expectations among Finnish expatriates. *International Journal of Human Resource Management*, vol.14, N°7, p. 1132-1152
- Suutari, V., & Taka, M. (2004). Career anchors of managers with global careers. *Journal of Management Development*, vol.23, N°9, p. 833-847
- Tung, R.L. (1988). Career issues in international assignments. *Academy of Management Executive*, 2, N°3, p. 241-244
- Yavas, U., & Bodur, M. (1999). Satisfaction among expatriate managers: Correlates and consequences. *Career Development International*, vol.4, N°5, p. 261-269.