

Carrière et réussite de la mobilité internationale

Jean-Luc CERDIN

ESSEC Business School
Management Department
Avenue Bernard Hirsch – B.P. 105
95021 Cergy-Pontoise Cedex – France
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
marie.lepargneux@free.fr

Résumé :

Fondé sur une recherche empirique menée auprès de 335 personnes en situation de mobilité internationale, cet article examine, en s'appuyant sur la théorie de la congruence, comment les caractéristiques individuelles liées à la carrière peuvent 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. Cependant, la réussite des individus pendant la mobilité internationale est étudiée sans tenir compte des variables issues de la théorie des carrières. L'introduction de ces variables 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 de la mobilité internationale selon deux perspectives, la perspective individuelle – à travers la satisfaction de carrière et la satisfaction au travail – et la perspective organisationnelle – à travers la non intention de quitter l'organisation.

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, et de manière positive à l'intention de quitter l'organisation. L'ancre défi pur est également significative, fortement reliée à la satisfaction de carrière et à la satisfaction au travail. D'autres ancres, ainsi que certaines facettes des attitudes de carrière protéenne et sans frontières, permettent enfin d'établir un lien entre les caractéristiques individuelles liées à la carrière et la réussite de la mobilité internationale.

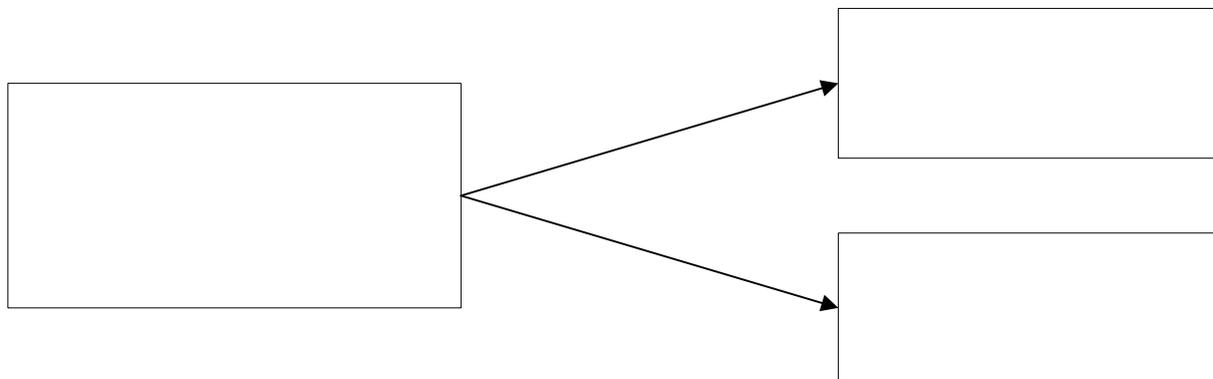
Mots clés : réussite mobilité internationale, ancres de carrière, attitudes de carrière protéennes et sans frontières, orientation carriériste, théorie de la congruence

Introduction

Cet article examine, en s'appuyant sur la théorie de la congruence, comment certaines caractéristiques individuelles liées à la carrière peuvent 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 variables issues de la théorie des carrières. L'introduction de ces variables 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). L'étude des caractéristiques individuelles liées à la carrière éclaire de manière nouvelle la réussite de la mobilité internationale.

Dans cet article, nous retenons les critères de réussite de la mobilité internationale selon deux perspectives, la perspective individuelle et la perspective organisationnelle (voir figure 1). Yan, Zhu, et Hall (2002) et d'autres chercheurs reconnaissent que la définition de réussite pour l'individu peut être différente de la définition de réussite du point de vue de l'organisation (Kraimer et Shaffer, 2004 ; Lazarova et Cerdin, 2007 ; Suutari et Brewster, 2003). Pourtant cette distinction, prise en compte dans les recherches sur le retour d'expatriation, reste encore inexploitée dans les recherches empiriques se concentrant sur le temps d'affectation à l'étranger. La réussite individuelle est appréhendée dans cet article par la satisfaction de carrière et la satisfaction au travail, et la réussite organisationnelle par la non intention de quitter dans l'organisation. 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 ancres 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 de la mobilité internationale



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

Dans une première partie, nous examinons le lien entre les caractéristiques individuelles liées à la carrière et les critères de réussite, en nous appuyant sur la théorie de la congruence – compatibilité entre les caractéristiques individuelles 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.

1. Congruence carrière – mobilité internationale

Les caractéristiques individuelles liées à la 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 liées à la carrière est devenue nécessaire. Nous définissons la congruence entre la carrière et la mobilité internationale par la compatibilité entre certaines caractéristiques individuelles et les caractéristiques d'une mobilité internationale. Nous suggérons que cette congruence permet d'établir un lien entre les caractéristiques individuelles liées à la carrière et 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 ancres 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.

1.1. Ancres de carrière

La théorie des ancres 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 ancres 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 et 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 à l'étranger 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 carrière 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. La mobilité internationale requiert de la part des individus de développer leur capacité à tolérer l'ambiguïté et exige souvent d'interagir avec les personnes du pays d'accueil (Caligiuri et Lazarova, 2001). Le manque de congruence entre l'environnement international et cette 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, ce qui est une caractéristique majeure de l'expatriation (Black et Mendenhall, 1990 ; Peltonen, 1997). Ils 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). Ces individus n'aiment pas les situations d'incertitude et il est donc probable que leur expatriation sera un échec dans l'environnement incertain qu'ils rencontreront pendant l'expatriation (e.g. Black et Mendenhall, 1990 ; Peltonen, 1997).

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 quelque chose, que ce soit le lancement d'une nouvelle affaire, de nouveaux produits ou services. 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). Par conséquent 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 souhaite 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). Contrairement à des mobilités internationales dans le cadre d'organisations de type ONG, 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 de 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 est compatible avec l'environnement trouvé pendant l'expatriation. Elle devrait donc être 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.

1.2. 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 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 individuelle de la mobilité internationale en termes de satisfaction de carrière et de satisfaction au travail.

Les carrières protéennes sont caractérisées pas un faible engagement organisationnel (Hall, 1996 ; Lazarova et Tarique, 2005). De ce fait, et du fait que les individus caractérisés par l'attitude de carrière protéenne conduisent leur carrière selon leurs propres valeurs, cette attitude devrait être défavorable à la réussite organisationnelle de la mobilité internationale en termes de rétention des expatriés.

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

1.3. Attitude de carrière sans frontières

L'attitude de carrière sans frontières a, comme l'attitude de carrière protéenne, deux composantes : l'état d'esprit sans frontières et la 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. La mobilité internationale implique avant tout une transition physique, par la traversée de plusieurs frontières, nationale, organisationnelle, et autres. L'affectation à l'étranger implique pour l'individu la confrontation à de nouvelles expériences et de nouvelles situations. Les individus dont l'une des caractéristiques 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 en termes de satisfaction de carrière et satisfaction au travail. Cependant, cette attitude de carrière ne devrait pas être favorable à la rétention des employés, comme, par définition, les individus caractérisés par l'attitude de carrière sans frontières désirent travailler dans de multiples organisations au cours de leur carrière.

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 individuelle de la mobilité internationale, mais moins grande est la probabilité de réussite organisationnelle de la mobilité internationale.

1.4. 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 de carrière dans une entreprise multinationale. 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 carriéristes 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 de carrière lors d'une mobilité internationale.

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.

Enfin, les individus orientés carriéristes sont susceptibles de quitter leur organisation si une meilleure opportunité d'avancement de carrière s'offre à eux. A ce titre, il risque d'il y avoir incompatibilité entre les objectifs de l'organisation durant l'expatriation et leurs propres objectifs, et par conséquent l'orientation carriériste devrait être défavorable à la réussite organisationnelle de la mobilité internationale en termes de rétention des expatriés.

Hypothèse 4 : Plus les individus sont orientés carriéristes, moins élevée est la probabilité de réussite de la mobilité internationale individuelle et organisationnelle.

2. Méthodologie

2.1. 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.

2.2. 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 et l'analyse factorielle en composantes principales (ACP) confirme la nature unidimensionnelle de la mesure.

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), et l'ACP confirme l'unidimensionnalité de la mesure.

Intention de quitter. L'intention de quitter est mesurée à l'aide de l'échelle de 6 items de Wayne, Shore, et Linden (1997). Un exemple d'item est : « Je pense sérieusement à quitter mon travail ». Une ACP effectuée à partir de notre échantillon confirme la nature unidimensionnelle de l'échelle. La cohérence interne est satisfaisante, avec un alpha égal à 0,88.

Ancres de carrière. Les huit ancres de carrière proposées par Schein sont mesurées par son instrument de mesure (1978, 1990), en 40 items (1 = tout à fait en désaccord à 5 = tout à fait d'accord), soit 5 items par ancre. L'ancre international, créée par Suutari et Taka (2004) de manière conceptuelle, est évaluée selon la mesure créée par Cerdin (2007) en 5 items. Pour chacune des ancres, nous présentons l'alpha de Cronbach, un item à titre d'illustration, et les résultats de l'ACP si tous les items correspondant à l'ancre n'apparaissent pas sur le même facteur. L'ACP dégage 11 facteurs, et hormis sur les trois derniers facteurs que nous ne retenons pas car ils n'ont pas de sens au niveau théorique, chaque ancre se trouve sur un facteur propre. Dans tous les cas, l'élimination de certains items permet une amélioration de l'alpha de Cronbach sur l'échelle retenue. 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 items apparaissent sur les derniers facteurs, il ne nous est pas possible de conserver cette mesure. Les autres ancres présentent de bons alpha, à savoir, l'ancre compétence managériale dont nous conservons 3 items (e.g. « J'estimerai avoir réussi dans ma carrière seulement si je deviens directeur général d'une organisation » ; $\alpha = 0,83$), 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 pour laquelle nous maintenons 4 items (e.g. « Je rêve d'avoir une carrière qui me permette d'éprouver un sentiment de sécurité et de stabilité » ; $\alpha = 0,83$), l'ancre créativité entrepreneuriale dont nous retenons 3 items (e.g. « Je rêve de démarrer et de développer ma propre affaire » ; $\alpha = 0,89$), 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 » ; $\alpha = 0,75$), l'ancre style de vie pour laquelle nous retenons 4 items (e.g. « Je rêve d'une carrière qui me permette d'intégrer mes besoins personnels, familiaux et professionnels » ; $\alpha = 0,72$), et enfin l'ancre international (e.g. « J'estimerai avoir réussi dans ma carrière seulement si je parviens à travailler dans un environnement international » ; $\alpha = 0,81$).

Attitude de carrière protéenne. La mesure créée par Briscoe et al. (2006) 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 » ; $\alpha = 0,76$). L'ACP confirme les deux dimensions suggérées par Briscoe et al. (2006).

Attitude de carrière sans frontières. La mesure créée par Briscoe et al. (2006) 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. L'ACP confirme que l'attitude de carrière sans frontières comporte deux dimensions.

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 23 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. Nous avons vérifié l'unidimensionnalité de l'échelle en suivant les recommandations de Feldman et Weitz (1991). Nos résultats d'ACP sont similaires à ceux présentés par Feldman et Weitz (1991), et comme ces auteurs, nous concluons à l'unidimensionnalité de la mesure.

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.

3. Résultats

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 1,6, 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, seule l'ancre défi pur est reliée positivement et de manière significative à la satisfaction de carrière ($\beta = .17, p < .01$) et à la satisfaction au travail ($\beta = .18, p < .01$). L'ancre autonomie est reliée de manière positive mais non significative à la satisfaction de carrière ($\beta = .12, p < .10$) et à la satisfaction au travail ($\beta = .13, p < .10$). Deux ancrs sont reliées à l'intention de quitter l'entreprise. L'ancre international est reliée de

manière négative et significative ($\beta = -.13, p < .05$). L'ancre créativité est reliée de manière positive et significative ($\beta = .18, p < .05$). 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. 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 ($\beta = .21, p < .01$). L'hypothèse 2 est vérifiée pour la satisfaction de carrière 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. L'attitude de carrière sans frontières, dans sa dimension préférence pour la mobilité organisationnelle, est négativement et significativement reliée à la satisfaction de carrière ($\beta = -.15, p < .05$). Cette même dimension est reliée de manière positive et significative à l'intention de quitter l'entreprise ($\beta = .30, p < .01$). L'hypothèse 3 est partiellement vérifiée.

L'hypothèse 4 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 ($\beta = -.29, p < .01$) et à la satisfaction au travail ($\beta = -.35, p < .01$), de manière positive et significative à l'intention de quitter l'entreprise ($\beta = .30, p < .01$). L'hypothèse 4 est confirmée pour la satisfaction de carrière, la satisfaction au travail et l'intention de quitter dans l'entreprise.

Les variables de contrôle, rentrées dans une première étape, ne sont pas significatives pour la satisfaction de carrière et la satisfaction au travail. L'âge est relié de manière négative et significative à l'intention de quitter ($\beta = -.17, p < .05$), dans le premier modèle de régression qui n'inclut que les variables de contrôle. Cependant, l'âge n'explique plus l'intention de quitter lorsque les variables liées à la carrière sont introduites.

Tableau 1. Statistiques descriptives et corrélations.

	M	Ecart- type	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
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 management	2,52	0,98	-,092	,201**	,050															
5. Ancre autonomie	3,53	0,71	,052	-,048	,112*	,142**														
6. Ancre sécurité	2,74	0,83	,140*	-,058	-,127*	-,024	-,270**													
7. Ancre créativité	2,61	1,10	,084	,154**	-,029	,269**	,338**	-,201**												
8. Ancre dévouement	3,49	0,67	,133*	-,151**	,052	-,156**	,190**	,040	,142**											
9. Ancre défi pur	3,52	0,65	,025	,044	,098	,124*	,287**	-,146**	,172**	,172**										
10. Ancre style de vie	4,25	0,61	-,061	-,189**	-,248**	-,219**	,081	,087	-,011	,286**	-,024									
11. Ancre international	3,72	0,75	-,128*	,083	-,023	,322**	,193**	-,064	,111*	,062	,143**	-,023								
12. ACP self-management	3,84	0,59	,049	-,076	-,044	,136*	,361**	-,048	,178**	,071	,232**	,073	,182**							
13. ACP propres valeurs	3,67	0,62	,090	-,148**	,018	-,054	,308**	,010	,089	,195**	,092	,307**	-,042	,396**						
14. ACsF état d'esprit	3,93	0,58	-,090	-,032	-,007	,208**	,259**	-,177**	,243**	,188**	,263**	,037	,370**	,288**	,111*					
15. ACsF préf mob internationale	4,05	0,80	-,180**	-,013	-,138*	,004	,145**	-,379**	,114*	-,018	,071	,164**	,134*	,108*	,074	,258**				
16. Orientation carriériste	2,86	0,51	-,005	-,047	-,169**	,040	,093	,192**	,082	-,107	,094	,113*	,014	,015	,146**	,014	,116*			
17. Satisfaction de carrière	3,75	0,70	,065	,012	,029	-,059	,140*	-,075	-,030	,069	,200**	,041	,058	,264**	,084	,044	-,090	-,329**		
18. Satisfaction au travail	4,08	0,77	,067	,034	,107	,055	,146**	-,125*	-,014	,001	,255**	-,021	,095	,192**	,040	,066	-,087	-,356**	,639**	
19. Intention de quitter	2,46	0,98	-,066	-,066	-,170**	,030	,089	,048	,202**	,028	,005	,155**	-,090	,077	,121*	,065	,250**	,382**	-,385**	-,521**

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

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral)

Tableau 2. Régressions

	Réussite individuelle				Réussite organisationnelle	
	Satisfaction de carrière		Satisfaction au travail		Intention de quitter	
	Etape 1	Etape 2	Etape 1	Etape 2	Etape 1	Etape 2
Temps expatriation	,063	,040	,038	,070	-,018	-,041
Genre	,000	,053	,011	,022	-,043	-,072
Age	,007	-,062	,098	,011	-,167*	-,043
Ancre2: Management		-,092		,050		,055
Ancre3: Autonomie		,122 ⁺		,128 ⁺		-,024
Ancre4: Sécurité		-,010		-,067		,086
Ancre5: Créativité		-,044		-,053		,175**
Ancre6: Dévouement Cause		-,029		-,085		-,021
Ancre7: Défi pur		,166**		,175**		,038
Ancre8: Style de vie		,097		,110		,081
Ancre9: International		-,012		,027		-,126*
ACP1: Self-management		,212**		,118		,010
ACP2: Valeurs propres		-,018		-,014		-,001
ACsF1: Etat d'esprit		-,006		-,015		,029
ACsF2: Préférence Mobilité		-,148*		-,083		,215**
Orientation carriériste		-,293**		-,351**		,296**
ΔR^2		,229		,230		,226
ΔF		5,192**		5,298**		5,342**
R^2	,004	,233	,014	,243	,036	,261
Adjusted R^2	-,008	,179	,002	,190	,024	,209
Model F	,344	4,298**	1,124	4,565**	2,950*	5,023**

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

4. Discussion

Cette recherche avait pour objectif d'examiner le lien entre des variables liées à la carrière et la réussite 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. Comme prédit dans l'hypothèse 1i, l'ancre international est défavorable à la réussite organisationnelle en termes d'intention de quitter. Au contraire, l'ancre créativité a un impact positif sur l'intention de quitter l'entreprise, ce qui va à l'encontre de notre hypothèse. Alors que pour formuler notre hypothèse nous nous sommes appuyés sur la théorie des ancrs de carrière, la mesure utilisée dans notre questionnaire compte trois items qui se réfèrent directement à la volonté de l'individu de créer sa propre entreprise. Cette volonté peut expliquer le fait de vouloir quitter l'organisation. Globalement, les ancrs de carrière n'ont qu'un faible pouvoir explicatif sur la satisfaction de carrière, la satisfaction au travail, et l'intention de quitter l'organisation.

Dans le cas des attitudes de carrière protéenne et sans frontières, lorsque le lien est significatif, l'impact anticipé sur les variables dépendantes n'est pas toujours confirmé. Le self-management a, comme attendu, un lien positif avec la satisfaction de carrière et la satisfaction au travail. La préférence mobilité organisationnelle est reliée positivement à l'intention de quitter l'organisation, comme le prédit l'hypothèse, mais elle a un lien négatif avec la satisfaction de carrière. Une explication de ce résultat contraire à notre hypothèse se situe peut-être dans les causes de l'attitude de carrière sans frontière. Au vu de ce lien négatif, nous pourrions nous interroger sur la direction de la causalité entre la préférence mobilité organisationnelle et la satisfaction de carrière. De futures recherches pourraient permettre d'éclairer ce point.

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 4, est fortement reliée de manière négative à la satisfaction de carrière, à la satisfaction au travail et est positivement reliée à l'intention de quitter l'organisation. Globalement, notre recherche empirique confirme partiellement l'ensemble des hypothèses posées.

4.1. 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 liées à la carrière et les caractéristiques d'une mobilité internationale. Le résultat théorique est un modèle qui vise à expliquer la réussite 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.

4.2. 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 examiné le lien entre les variables de personnalité et certains aspects de la réussite de la mobilité internationale (e.g., Caligiuri, 2000 ; Huang, Chi, et Lawler, 2005 ; Shaffer, Harrison, Gregersen, Black, et 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, qui n'ont pas d'impact significatif sur la réussite de la mobilité internationale.

Une seconde limite importante de notre étude est liée aux ancrs 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 ancrs 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 ancrs de carrières multiples (Ituma et Simpson, 2007 ; Ramakrishna et Potosky, 2003 ; Suutari et Taka, 2004). Dans notre recherche, le fait par exemple que l'ancre international ne soit pas reliée à la satisfaction de carrière et à la satisfaction au travail signifie probablement que cette ancre n'est pas l'ancre dominante. Il serait intéressant, dans une future recherche sur la relation entre les ancrs de carrière et la réussite de la mobilité internationale, d'examiner la combinaison possible des ancrs 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 ont évolué et quel impact ces caractéristiques ont sur la réussite individuelle du retour de mobilité internationale.

4.3. 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 aux individus et aux organisations d'examiner avec attention la compatibilité entre les caractéristiques liées à la 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 liées à la 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 liées à la 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, une plus grande conscience de cette incompatibilité les aiderait à en diminuer les effets négatifs.

Conclusion

L'étude de la réussite 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 ancres de carrière, l'attitude de carrière protéenne, l'attitude de carrière sans frontière, l'orientation carriériste et la réussite de la mobilité internationale. Nos prédictions s'appuient sur la théorie de la congruence entre les caractéristiques individuelles liées à la 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.

Bibliographie

- 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
- 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., DE MUTH 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., AYCAN Z. (Eds), *New approaches to employee management, Special issue on expatriate management: Theory and research*, JAI Press, p. 117-140
- 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., Stahl G.K. (Eds.), *Developing global business leaders: Policies, processes, and innovations*, Westport, CT: Quorum Books, p. 243-256
- 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

- 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
- 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
- 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., 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., 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
- GREENHAUS J.H., PARASURAMAN S., 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
- HALL D.T. (1996), The protean careers of the 21st Century, *Academy of Management Executive*, vol. 10, n°4, p. 8-16
- HUANG T.-J., CHI S.-C., LAWER J.J. (2005), « The relationship between expatriates' personality traits and their adjustment to international assignments », *International Journal of Human Resource Management*, vol. 16, n°9, p. 1656-1670.
- 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
- KRAIMER M., SHAFFER M. (2004), « Examining repatriation success from a career perspective », Paper presented at the 64th Annual Academy of Management Meeting, New Orleans, LA.
- 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
- 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
- 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 & 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
- SELMER J. (1999), « Career issues and international adjustment of business expatriates », *Career Development International*, vol. 4, n°2, p. 77-87
- SHAFFER M.A., HARRISON D.A., GREGERSEN H., BLACK J.S., FERZANDI L.A. (2006), « You can take it with you: Individual differences and expatriate effectiveness », *Journal of Applied Psychology*, vol. 91, n°1, p.109-125
- 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
- WAYNE S., SHORE L., LINDEN R. (1997), « Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective », *Academy of Management Journal*, vol. 40, p. 82-111
- YAN A., ZHU G., HALL D.T. (2002), « International assignments for career building: A model of agency relationships and psychological contracts », *Academy of Management Review*, vol. 27, n°3, p. 373-391
- YAVAS U., BODUR M. (1999), « Satisfaction among expatriate managers: Correlates and consequences », *Career Development International*, vol. 4, n°5, p. 261-269