

POUR UNE ANALYSE « DRAMATURGIQUE » DES RÔLES DU CONJOINT DANS L'EXPATRIATION : LE CAS DU SERVICE DIPLOMATIQUE ET CONSULAIRE SUISSE

Eric Davoine, Claudio Ravasi, Christel Cudré-Mauroux¹

Chaire Ressources Humaines et Organisation, Université de Fribourg

Correspondance :

Eric Davoine, Chaire Ressources Humaines et Organisation Département de gestion, Université de Fribourg, Bd de Pérolles 90, CH-1700 Fribourg, Tél.: +41 26 300 82 40

Eric.davoine@unifr.ch

Résumé :

Dans cet article, nous nous intéressons au rôle social du conjoint d'expatrié dans le cadre de l'expatriation. Nous rappelons dans notre revue de la littérature que de nombreux chercheurs soulignent l'importance du conjoint pour la réussite ou l'échec de l'expatriation. Certains experts placent même le comportement du conjoint comme premier facteur de réussite de l'expatriation. Aujourd'hui, il est de plus en plus difficile pour les multinationales d'ignorer l'importance des conjoints et de nier les attentes de rôle social et professionnel que l'organisation leur adresse. Dans cet article, nous nous intéressons, avec une approche « dramaturgique », d'inspiration « goffmanienne », à ces attentes de rôle. Nous les étudions avec un cas exemplaire, celui des conjoints du personnel diplomatique et consulaire du Ministère suisse des Affaires Etrangères. Quarante conjoints, hommes et femmes, ont été interrogés dans le cadre de notre enquête. Nous présentons de manière structurée les principaux répertoires identifiés, en détaillant les différents sous-répertoires qui peuvent être mobilisés pour interpréter le rôle de conjoint.

Mots clés : gestion des expatriés, conjoint d'expatrié, rôles sociaux, couples à double carrière

¹ Nous tenons à remercier les comités d'associations de conjoints pour nous avoir donné accès aux membres de leurs associations ainsi que nos collègues du groupe IP6 du pôle nationale de recherche FNS LIVES, plus particulièrement la Prof. Nicky Le Feuvre de l'Université de Lausanne, pour leurs conseils sur une première version de l'article.

Introduction

Le nombre d'expatriés envoyés à l'étranger par les firmes multinationales n'a cessé d'augmenter tout au long des dernières décennies. Même si à l'avenir, les formes de la mobilité internationale se transforment (Cerdin, 2010), l'expatriation reste un moyen important pour l'entreprise multinationale de transférer et de partager de la connaissance, de contrôler ses filiales et de développer les compétences de son personnel. De nombreux chercheurs ont montré l'importance du rôle du conjoint pour la réussite de l'expatriation, ou plus explicitement pour l'adaptation de l'expatrié à son environnement (voir la synthèse dans Waxin, Davoine 2005). Nancy Adler (1986) est la première à consacrer un chapitre entier d'un ouvrage de management interculturel aux « conjoints portatifs » (« the portable spouse ») de l'expatriation. Aujourd'hui, avec la double tendance du *work-life balance* et des couples à doubles carrières, la problématique du conjoint est devenue une question majeure de l'expatriation pour les multinationales. Il est de plus en plus difficile pour les multinationales d'ignorer l'importance des conjoints et de nier les attentes de rôle social et professionnel que l'organisation leur adresse (Takeuchi 2010). Il existe peu d'études qui détaillent précisément ces rôles. Considérant que les approches qualitatives et les cadres conceptuels empruntés à la psychologie ou à la sociologie peuvent nous aider à mieux comprendre les enjeux de management de l'expatriation (Cerdin, Dubouloy, 2005), nous nous intéressons dans cet article, avec une approche « dramaturgique », d'inspiration « goffmanienne », à ces attentes de rôle et à leurs différents répertoires. Il n'y a en effet pas un rôle mais des interprétations diverses d'un rôle qui pourra être interprété en fonction de différents répertoires. Nous étudions ces répertoires avec un cas exemplaire, celui des conjoints du personnel diplomatique et consulaire (soumis à une discipline de transfert régulier tous les quatre ans) du Ministère suisse des Affaires Etrangères. Après une rapide revue de la littérature sur l'importance du conjoint, nous présenterons notre méthodologie et les principaux résultats de notre étude, en présentant d'abord les principaux avantages et inconvénients du rôle identifiés par les personnes interrogés, puis en détaillant de manière structurée les différents répertoires et sous-répertoires du rôle.

1. L'importance du conjoint d'expatrié pour l'expatriation

Dans la littérature de recherche sur l'expatriation, le succès de l'expatriation est surtout analysé en terme de succès d'adaptation. L'adaptation est définie comme le degré de confort, de familiarité et d'aisance qu'un individu ressent envers un nouvel environnement culturel (Black et Stephens 1989, Stroh, Dennis et Cramer 1994, Tung 1981, Caligiuri, Hyland et Joshi 1998). Le processus d'adaptation est largement influencé par différentes dimensions et caractéristiques personnelles comme par exemple la flexibilité culturelle, l'orientation sociale, ou la volonté de communication (Black 1990). Néanmoins, ces dimensions à elles toutes seules ne suffisent pas à expliquer les différents niveaux d'adaptation. En effet, plusieurs facteurs influençant le niveau d'adaptation de l'expatrié ont été identifiés (Waxin, Davoine, 2005 ; Cerdin, 2010). Parmi ces facteurs, on retrouve par exemple la préparation et la formation à l'interculturel (Black et Gregersen 1991, Takeuchi et Hannon 1996), la maîtrise

de la langue du pays hôte (Shaffer et Harrison 2001, Ali, Van de Zee et Sanders 2003), l'expérience précédente dans des pays étrangers (Black 1988, Takeuchi et Hannon 1996) ou le support organisationnel, social ou familial (Kramer, Wayne et Jaworski 2001, Black et Gregersen 1991, Tung 1998). Le conjoint et les autres membres de la famille sont un facteur important de ce succès (Takeuchi 2010). Les conditions dans lesquelles se retrouve et évolue le conjoint lors du séjour à l'étranger déterminent directement l'engagement de l'expatrié dans les différentes phases de l'expatriation (Caligiuri 1996, Black et Stephen 1989, Mérignac et Roger 2005, Shaffer 1996, Shaffer et Harrison 1998). Les experts internationaux interrogés par Franke et Nicholson (2002) placent même la décision du conjoint comme le premier facteur de réussite de l'expatriation.

Les couples à double carrière (couples dans lesquels les deux partenaires sont tous les deux psychologiquement engagés dans leurs carrières respectives) sont de plus en plus nombreux dans la société en général et parmi les expatriés en particulier (Harvey 1996, Harvey 1998, Andreason 2008). Or, le conjoint de l'expatrié doit souvent abandonner un poste de travail et renoncer à une carrière potentielle pour suivre l'expatrié, et ce renoncement peut peser sur le succès de l'expatriation (Mohr et Klein 2004, Kupka et Cathro 2007). Les couples à double carrière qui se retrouvent à l'étranger dans le cadre d'une expatriation indiquent comme problème le plus important et le plus couramment rencontré celui de la difficulté, voir de l'impossibilité dans certains cas, pour le partenaire de trouver un travail dans le pays hôte. Des enquêtes menées sur l'emploi des conjoints d'expatriés montrent que la presque totalité de ces derniers exerçaient une activité professionnelle avant d'accompagner l'expatrié dans son affectation à l'étranger. Seul un tiers d'entre eux sont dans la possibilité de poursuivre leur propre carrière. Trois quarts de ceux qui ne travaillent pas pendant le séjour à l'étranger indiquent qu'ils aimeraient pouvoir le faire et une grande majorité pense que la question de l'emploi a des effets directs sur l'adaptation, les relations familiales, la santé et le bien-être (Permits Foundation 2009). Les partenaires qui sont contraints d'abandonner leur carrière souffrent d'une condition psychologique plus fragile qui n'est pas liée seulement au fait d'interrompre sa carrière mais qui est aussi causée par le fait de devoir donner la priorité à la carrière du partenaire au détriment de ses intérêts professionnels. Même si la gravité de cette condition dépend aussi de la phase du cycle de vie professionnelle dans laquelle se trouve le partenaire, l'abandon d'une carrière mène à des situations de tension avec des répercussions sur la vie familiale et sur le travail de l'expatrié (Harvey 1996, Harvey, Napier et Moeller 2009). Compte tenu de la représentation du rôle de l'homme dans les populations étudiées, cette condition est une source de souffrance et de stress plus forte pour les partenaires de sexe masculin (Harvey et Wiese 1998, Selmer et Leung 2003).

Toutes ces études ont très clairement mis en évidence les difficultés que peuvent rencontrer les conjoints d'expatriés lors d'une affectation internationale et l'influence négative que ces derniers peuvent avoir sur la réussite de l'expatriation. Quelques études qualitatives très récentes (Lauring et Selmer 2010, Mäkelä et al. 2011) ont cherché à comprendre le rôle du conjoint de manière plus exhaustive. Ces auteurs proposent une vision plus équilibrée, en termes d'influence négative et positive, du rôle du conjoint de l'expatrié. Cette nouvelle perspective de recherche s'intéresse aujourd'hui aux différents rôles joués par les conjoints

dans un contexte d'expatriation, et plus particulièrement aux influences positives de ces rôles. Lauring et Selmer (2010) ont utilisé une approche ethnographique pour étudier les comportements d'un groupe de femmes d'expatriés en Arabie Saoudite et leurs effets sur la carrière et les conditions de travail de ces derniers. Leurs observations ont permis d'identifier plusieurs stratégies sociales (par exemple la création de réseaux et d'alliances) que les conjoints développent et mobilisent pour supporter la carrière des maris. L'étude de Mäkelä et al. (2011), à partir d'entretiens avec 39 expatriés finlandais faisant partie de couples à double carrière, a permis d'identifier six différents rôles que les conjoints d'expatriés adoptent pendant une affectation internationale. Quatre types de rôles dérivés de la littérature sur les carrières (*supporting*, *flexible*, *instrumental* et *determining*) ont été identifiés comme rôles de support et deux nouveaux rôles (spécifiques à la question des couples à double carrière) ont été proposés : *restricting* et *equal partner*. Ces deux études permettent de dépasser la vision simpliste et dichotomique du conjoint comme frein/facilitateur de l'adaptation de l'expatrié et offrent une compréhension riche et multidimensionnelle des différents rôles adoptés par les conjoints d'expatriés.

Notre contribution s'inscrit dans la même perspective de recherche que ces deux dernières études, mais en utilisant l'approche dramaturgique de Goffman (1973). Cette approche nous semble en effet pertinente pour mettre en lumière les différents rôles sociaux que les conjoints d'expatriés peuvent développer dans leurs interactions avec les acteurs de leur environnement. De plus, cette approche permet de décrire de manière plus structurée l'interaction entre expatrié et conjoint.

2. L'approche dramaturgique d'Erving Goffman

Goffman (1973) analyse les rituels de la vie quotidienne et utilise la métaphore de la mise en scène et de la dramaturgie pour décrire les rôles des acteurs de ces rituels. Dans la tradition sociologique fonctionnaliste de Merton ou de Parsons (voir par exemple la synthèse de Rocher, 1968), les rôles sociaux sont assignés par des statuts représentent les comportements individuels attendus par les autres acteurs (familiaux, organisationnels...), dans une situation sociale donnée. Goffman s'intéresse à l'interaction comme objet d'analyse spécifique, pour identifier comment les interactions révèlent des formes de codification et de régulation sociale mais aussi pour identifier comment se construisent les contraintes et les structures sociales dans les interactions quotidiennes. Les rôles sociaux sont assimilés par Goffman à des rôles théâtraux, interprétés de manière personnelle par l'individu, avec une contrainte sociale qui peut être assimilée à la contrainte d'un texte de pièce de théâtre. Dans son ouvrage sur la mise en scène de soi dans la vie quotidienne, Goffman développe une approche d'analyse dramaturgique sur la base de cette métaphore théâtrale en s'intéressant aux rôles mis en scène, aux interactions entre acteurs, aux équipes qui coopèrent à la mise en scène ainsi qu'au décor de l'interaction qui peut être la scène ou les coulisses. Les acteurs jouent en effet autant sur scène (l'endroit où la représentation a lieu) qu'en coulisses (l'endroit où la représentation est préparée et testée). Goffman donne l'exemple des serveurs dans un hôtel des îles Shetland en Écosse : l'équipe des serveurs, en face de son public (les clients du restaurant), met en scène une représentation en se montrant déférents, respectueux, discrets alors que dans les coulisses,

cachés du public, les serveurs se comportent de façon complètement différente, beaucoup plus informelle et irrespectueuse.

Les travaux de Goffman ont inspiré de nombreux chercheurs en organisation (Czarniawska 2006; Manning 2008), pour son approche interactionniste des rôles organisationnels, ainsi que pour sa méthode ethnographique, micro-sociologique, focalisée sur la construction des contraintes sociales dans les interactions. Ses nombreux travaux de recherche, dont l'analyse dramaturgique de la vie quotidienne ne représente qu'une partie, ont été utilisés pour des recherches sur l'identité au travail (Down, Reveley 2009) ou sur les mécanismes de structuration des comportements organisationnels (Manning 2008). L'analyse dramaturgique est souvent critiquée (Winkin 1981) parce qu'on ne peut ni réduire la sociologie de Goffman à l'analyse dramaturgique, ni réduire son approche des rôles sociaux à la seule métaphore théâtrale. De plus, une approche trop exclusivement interactionniste risque de masquer d'autres effets structurants liés par exemple à des relations de domination et à des asymétries de pouvoir (Crozier, Friedberg 1977). Toutefois, de nombreux chercheurs spécialistes de l'organisation (Schreyögg, Hopfl 2004 ; Mangham 2005 ; Czarniawska 2006; Manning 2008) reconnaissent que la métaphore théâtrale ouvre des pistes de réflexion nouvelles sur les rôles organisationnels, leur structuration et leur mise en scène.

Dans une étude sur les rôles des femmes de préfets et de sous-préfets en France, de Singly et Chaland (2002) ont utilisé l'approche dramaturgique de Goffman en développant la notion de répertoire. Un répertoire est un récit dans lequel ne figure qu'une dimension du rôle : l'acteur, par exemple l'épouse de préfet, aura différents répertoires à sa disposition pour interpréter et mettre en scène son rôle social d'épouse. En fonction du contexte, de leur socialisation, de leurs ressources, des choix et des attentes des autres acteurs de l'équipe, les épouses pourront mobiliser différemment ces différents répertoires : elles ne seront donc pas enfermées dans un rôle prescrit unique mais auront la latitude de choisir les répertoires en fonction de leur socialisation et des acteurs du contexte. Ces répertoires sont interprétés à la fois sur scène et dans les coulisses, avec ou sans l'acteur principal (le préfet ou le sous-préfet), ce sont des répertoires d'intendante, d'accompagnatrice, de chargée de mission ou de collaboratrice. En fonction des ressources culturelles et sociales qu'elles détiennent, les épouses de préfet peuvent se différencier par la quantité de temps qu'elles décident de dédier à l'un ou l'autre répertoire. Vue l'analogie entre la vie diplomatique et la vie de la préfecture étudiée par de Singly et Chaland (2002), il nous a paru intéressant d'adopter, de manière exploratoire, la perspective dramaturgique de Goffman et ses concepts pour mieux comprendre la place et les rôles et répertoires du conjoint d'expatrié.

3. L'étude de cas

3.1. Contexte de l'étude

Les métiers de la diplomatie (carrière diplomatique ou consulaire) sont parmi les plus anciens dans le domaine de l'expatriation. Néanmoins, la recherche n'a que très rarement prêté

attention à cette forme particulière d'expatriation (pour une notable exception voire Groeneveld 2008). Dans le cadre diplomatique, l'expatriation présente des caractéristiques distinctives de l'expatriation pratiquée par les entreprises multinationales. Les différences les plus importantes concernent le rythme régulier des transferts (souvent une « discipline de transfert » de 4 ans maximum), la difficulté institutionnelle et légale pour des conjoints de diplomates de pouvoir travailler et surtout, pour la personne accompagnante (traditionnellement une épouse, mais de plus en plus souvent un époux), le fait d'être soumis à des attentes multiples provenant d'acteurs divers.

En Suisse, le Département Fédéral (Ministère) des Affaires Etrangères impose à l'employé transférable (et donc aussi à son partenaire et à sa famille) des déménagements tous les trois/quatre ans avec la possibilité d'un intervalle en Suisse entre deux transferts. Dans ces conditions, les possibilités d'avoir une carrière professionnelle indépendante, pour la personne accompagnante, sont très limitées. De plus, la personne accompagnante a la possibilité d'exercer des activités qui facilitent et améliorent le travail de l'employé transférable. Parmi les activités possibles de la personne accompagnante, on retrouve l'organisation et l'encadrement des différentes tâches qu'exige la tenue d'une résidence de service ; la gestion du transfert ; le soutien actif du conjoint dans ses activités de représentation ; la participation à l'organisation d'événements de l'ambassade ; l'implication dans des projets bénévoles ou de récolte de fonds pour divers projets humanitaires et sociaux. Le Département offre d'ailleurs des cours que les personnes accompagnantes peuvent suivre et dans lesquels elles bénéficient d'une préparation liée à l'expatriation en général ainsi qu'une préparation spécifique pour ces différentes activités.

3.2. Méthode de l'étude

Comme pour l'étude de Singly et Chaland, notre étude se base sur des entretiens semi-structurés menés auprès d'un échantillon de personnes accompagnantes de personnel transférable du Département Fédéral des Affaires Etrangères. Un échantillon de 70 personnes a été composé sur la base des listes de trois associations de conjoints de diplomates et de personnel consulaire, puis validé avec le service du personnel du DFAE. Quarante personnes ont finalement accepté de participer à l'enquête. Trois critères ont été retenus pour la constitution de l'échantillon et l'analyse des résultats : l'âge de la personne accompagnante, le genre de cette dernière et la carrière de l'employé transférable. L'âge moyen des individus de l'échantillon de notre étude est de 48 ans. Le nombre moyen d'années passées comme personne accompagnante est de 16 ans. Cette moyenne est plus élevée pour les femmes (19 ans) que pour les hommes (11 ans). Alors que les personnes accompagnantes sont généralement des femmes, nous avons toutefois décidé d'inclure dans notre échantillon un nombre élevé de conjoints hommes (35%) qui correspondent à une situation de plus en plus fréquente depuis une volonté affichée par la ministre de féminiser les carrières diplomatique et consulaire au sein du Département Fédéral des Affaires Etrangères.

Tableau 1 Sexe, âge et carrière de l'échantillon (n = 40)

Hommes	Femmes
14 (35%)	26 (65%)
Moins de 40 ans	Plus de 40 ans
9 (23%)	31 (77%)
Carrière diplomatique	Carrière consulaire
26 (65%)	14 (35%)

Le guide d'entretien est divisé en cinq parties, et traite successivement de l'expérience de personne accompagnante, des répercussions sur la vie privée et professionnelle, des rôles et des tâches assumés, de la phase de préparation, de la phase d'intégration, et enfin, des difficultés rencontrées dans la tentative de poursuivre une carrière en parallèle.

Le guide d'entretien, qui a été traduit en allemand et en anglais, n'a pas été soumis de façon identique aux 40 personnes qui ont accepté de participer à l'étude. Pour ceux qui étaient en Suisse au moment de la récolte des données (20 personnes), les entretiens ont eu lieu en face à face. Pour ceux qui étaient à l'étranger (20 personnes), les entretiens ont été réalisés téléphoniquement ou par email. Tous les entretiens ont été enregistrés et retranscrits.

Dans la phase d'analyse, le contenu des 150 pages retranscrites a été analysé à partir de catégories thématiques identifiées dans la recherche sur l'expatriation. Différentes techniques de contrôle de qualité, de fiabilité et de validation ont été utilisées, conformément au guide de méthode d'analyse de contenu de King (2004). Trois chercheurs ont analysé séparément le contenu des entretiens afin d'identifier une codification des répertoires de rôle qui a ensuite été validée. Cette validation s'est achevée par une première discussion des résultats de l'analyse avec un groupe de conjoints interrogés. Une présentation devant un groupe de cinquante conjoints de diplomates et de représentants du service de personnel du DFAE a permis de valider les conclusions de l'étude selon un principe de validation externe des résultats (Yin 2003).

4. « Portable spouses », « Desperate housewives », et personnes accompagnantes

Avant de présenter les répertoires de rôle des personnes accompagnantes, nous présentons d'abord une synthèse des entretiens sur les avantages et inconvénients d'être personne accompagnante. Ces aspects peuvent contribuer à mieux comprendre les différents répertoires que les personnes accompagnantes ont à disposition ainsi que leurs choix en termes de rôle adopté et joué. De manière récurrente, plusieurs avantages et inconvénients à être conjoint ou

personne accompagnante de diplomate ont pu être identifiés. Les conjoints interrogés insistent autant sur les inconvénients que sur les avantages, pour la vie privée comme pour la vie professionnelle. On retrouve ici une illustration assez complète des thématiques mises en évidence dans les autres études (Andreason 2008 ; Caligiuri et al. 1998 ; Groeneveld 2008 ; Lauring, Selmer 2010 ; Mäkelä et al. 2011).

Avantages et inconvénients pour la vie privée

Etre personne accompagnante de personnel diplomatique ou consulaire présente plusieurs aspects positifs selon les personnes interviewées, surtout du point de vue du développement personnel et de la vie familiale. En plus de la possibilité d'apprendre de nouvelles langues, c'est la richesse d'expérience de voyages et de rencontres qui est souvent indiquée comme avantage majeur de la mobilité internationale. Ces expériences nouvelles vécues régulièrement à chaque nouvelle affectation à l'étranger permettent de devenir plus interculturel, plus international, plus curieux et plus ouvert, ce qui est, aux yeux des personnes interviewées, très positif pour son propre développement psychique, intellectuel et émotionnel : « *La diplomatie nous a apporté une vie très intéressante avec des expériences inoubliables, faire connaissance avec des personnes intéressantes et de très haute qualité, des amitiés autour du monde, des voyages fantastiques, un tour d'horizon élargi et une meilleure compréhension des problèmes globaux. Le défi des transferts et des changements et l'adaptation continue nous ont chaque fois revitalisés et nous ont ouvert les yeux vers d'autres priorités. Tout cela nous permet de rester jeunes.* » (madame 7).

Mais les personnes accompagnantes développent, plus que leurs conjoints, des sentiments négatifs comme l'isolement ou le déracinement. Ces sentiments sont dus à la perte ou l'affaiblissement des liens sociaux avec les amis et la famille, comme le souligne madame 37 : « *il y a des côtés négatifs comme l'éloignement de la famille, des amis, c'est difficile de rester en contact avec tout le monde.* » ou aussi madame 2 : « *il y a le fait de perdre votre réseau familial, parental, amical et de devoir tout reconstruire à chaque fois.* ». Le fait de devoir tout reconstruire à chaque nouveau transfert semble être l'inconvénient majeur de la mobilité selon les personnes accompagnantes interviewées. En outre, la nécessité d'établir de façon continue des nouveaux liens devient de plus en plus difficile avec l'âge. Madame 19 : « *Les répercussions négatives, c'est cet environnement à laisser, toujours recommencer un nouveau départ et ce nouveau départ est de plus en plus difficile avec les années parce qu'on est plus âgé, souvent. C'est aussi plus dur de connaître les gens. Si vous avez des enfants, c'est plus simple.* »

Un autre inconvénient de la mobilité pour la vie privée des personnes accompagnantes concerne le statut de personne accompagnante qui n'est pas toujours facile à vivre. En effet, le conjoint avait souvent un métier et un travail en Suisse, et avait ainsi une indépendance financière. A l'étranger, comme il est souvent difficile de travailler, le conjoint est présenté comme étant l'époux ou l'épouse de l'employé transférable et peut souffrir du fait que leur rôle social soit lié à ce statut d'accompagnant : « *Souvent les personnes accompagnantes sont*

réduites uniquement au rôle de personne accompagnante et dans ces conditions il n'est pas facile de donner sa propre identité. » (monsieur 23).

« J'étais plus présentée comme partenaire de que comme moi-même, et étant donné ma formation professionnelle ça me dérangeait quelque part. » (madame 35).

Ce problème du statut de personne accompagnante semble beaucoup plus important pour les conjoints masculins que pour les conjoints féminines : *« en général, le fait de suivre son épouse est regardé de manière assez étrange. La vision collective accepte très bien qu'une femme suive son mari. L'inverse est plutôt inconcevable malheureusement toujours à notre époque. » (monsieur 27).*

Il semblerait pour certains que la mobilité apporte un effet bénéfique sur la solidité du couple dû au fait de devoir partager l'espace professionnel : *« on doit, comme un caméléon, s'adapter à la vie de l'autre et là le professionnel/privé est en parallèle. J'ai la chance que mon mari m'intègre dans ses projets, dans son travail (...). On partage simplement. Si lui travaille sans rien partager avec moi, je ne connaîtrais pas les gens dont il parle. Les niveaux privé et professionnel se mélangent un peu. ».* Plusieurs personnes accompagnantes nous indiquent comme avantage le fait de pouvoir être présent à la maison pour les enfants, de s'occuper d'eux, de leur éducation et de leurs besoins : *« Le fait de ne pas travailler était positif aussi car je pouvais passer beaucoup de temps avec mes enfants, ce que je n'aurais probablement pas fait en Suisse, pas dans cette mesure. Aller à l'étranger dans des postes difficiles permet aussi au collaborateur de travailler moins car en fonction de la difficulté, les heures de travail sont réduites. Donc le temps qu'on peut passer avec la famille est plus important qu'en Suisse. »*

Mais toutes les personnes interrogées ne voient pas la mobilité comme un facteur de solidité du couple. En particulier, la source de problèmes à l'intérieur du couple semble être la différence de statut de la personne accompagnante qui n'est pas le même en Suisse et à l'étranger. Directement lié à cette différence de statut il y a le problème du partage des tâches ménagères : *« Dans le couple, quand on est en Suisse, on partage les tâches mais quand on est à l'étranger, ça crée des difficultés dans le couple. On est en Suisse dans un modèle moderne de couple où chacun fait les courses, le ménage et à l'étranger, il a des responsabilités et beaucoup de choses à faire et il est très occupé. Lui progresse dans la carrière diplomatique et nous on régresse. Je perds mon travail, mon réseau social et du coup je gère le ménage, les courses. Mon mari faisait les courses quand on était en Suisse et maintenant, il ne sait même pas ce qui se trouve dans les placards alors que ce n'est pas dans sa nature mais c'est la réalité. Ça crée des tensions, ça fragilise le couple d'avoir ce genre de vie. » (madame 9).*

Avantages et inconvénients pour la vie professionnelle

Le fait de voyager, d'apprendre des langues nouvelles, de s'adapter à de nouvelles réalités peut aussi être considéré comme bénéfique pour la vie professionnelle. Le fait de vivre et

travailler dans une culture différente améliore les capacités et compétences à pouvoir travailler dans d'autres environnements : *« ça m'a appris à être flexible et à me dire qu'on peut apprendre un tas de choses, on peut toujours trouver une solution partout et si on veut travailler, on trouve, que ce soit bénévole ou rémunéré. Il faut rester ouverte, flexible et normalement on devrait toujours y arriver. »* (madame 1).

Les conjoints ont quelquefois la possibilité de travailler à l'ambassade et donc de poursuivre leur propre carrière sans ruptures trop importantes. Ceci convient aux personnes pour lesquelles ce type de travail correspond à leur formation : *« la seule possibilité pour moi était de travailler à l'ambassade. Par chance, il avait besoin de quelqu'un dans la section politique donc correspondant à mon profil et c'était vraiment un coup de chance incroyable. Je m'estime bénie. J'ai une chance juste immense. Je suis extrêmement contente et si dans tous les postes que mon mari occupera, il y a une possibilité de travailler à l'ambassade, je serai une femme heureuse. Pour moi, c'est la solution de travailler en ambassade parce que ça correspond à mon expérience professionnelle. »* (madame 9).

Plus généralement, les conjoints soulignent surtout les conséquences négatives que la mobilité peut avoir sur leur carrière. Le problème le plus important auquel les personnes accompagnantes doivent faire face avant le départ c'est de devoir abandonner un poste de travail et souvent aussi une carrière pour pouvoir suivre le conjoint. Les implications de ce sacrifice sont bien illustrées par madame 11 : *« j'ai abandonnée une position et une carrière dans l'enseignement supérieur qui était exigeante, intéressante et très stimulante. Par là même j'ai perdu une certaine visibilité internationale (organisation et participation à des séminaires, colloques, publications). J'ai perdu mon indépendance financière. Mon salaire en Suisse était confortable, je ne gagne pour l'instant pas grand chose avec mon travail personnel. »* On retrouve les mêmes éléments dans le discours de monsieur 27 : *« j'ai dû abandonner une position de cadre au sein d'une compagnie Suisse qui offrait d'excellentes conditions salariales et des possibilités d'avancement et de formation continue payées par l'employeur. »*

Pendant le séjour à l'étranger plusieurs difficultés au niveau professionnel existent et empêchent les personnes accompagnantes de poursuivre leur propre carrière. Un problème majeur souvent cité est le permis de travail : le manque d'accord bilatéral à ce niveau entre la Suisse et les pays concernés pose de gros problèmes pour les personnes accompagnantes voulant travailler. Madame 7 explique que : *« je ne travaille pas, car il n'existe jusqu'aujourd'hui pas d'accord bilatéral avec la Suisse concernant le droit de travail des personnes accompagnantes. »* Souvent l'impossibilité de travailler est même lié au statut de la personne accompagnante comme le dit monsieur 14 : *« les difficultés pour trouver le travail sont administratives et se rapportent au genre de statut que la personne accompagnante choisit et reçoit dans le pays. A deux reprises, le statut fictif d'employé du diplomate transférable, octroyé par le Ministère des Affaires Etrangères du pays en question, a compromis les possibilités de trouver de l'emploi dans le réseau officiel. »* Il existe même des métiers qui entrent en conflits avec le travail de l'employé transférable et que donc ne peuvent pas être exercés par la personne accompagnante comme le souligne madame 9 : *« pour moi il y a eu un conflit de rôle majeur car j'aurais voulu faire du journalisme, j'adore écrire et*

j'aurais voulu faire des enquêtes même si c'était non rémunéré mais je ne peux pas le faire, c'est un peu frustrant. »

Quand les personnes accompagnantes ont la possibilité de travailler, elles vont rencontrer d'autres obstacles : la difficulté à trouver une place de travail quand les employeurs sont au courant du fait que le candidat ne sera dans le pays que pour une période limitée, le contrat de travail est local avec un salaire local souvent très inférieur aux salaires qu'il pourrait obtenir en Suisse pour un poste similaire. Madame 37 déclare : *« je ne suis pas trop satisfaite justement parce que ma carrière est restée limitée et dans chaque pays où j'arrive, j'ai d'abord un contrat local et quand on est enseignant, c'est toujours les heures qui restent, que personne ne veut, un contrat très mal payé, parfois même pas un contrat normal. Si j'étais restée dans mon école où j'ai commencé, d'abord j'aurais un salaire différent et j'aurais pu avoir une carrière. »* Enfin autres obstacles à la recherche du travail concernent aussi la maîtrise de la langue du pays étranger dans lequel la personne accompagnante vit et la non-reconnaissance de certains diplômes suisses dans certains pays.

Une fois la personne accompagnante revenue en Suisse, la réinsertion professionnelle peut être difficile : *« quand on voyage comme ça et qu'on revient en Suisse, on n'a aussi beaucoup de peine à se ré-intégrer dans le milieu du travail car on n'a plus tous les contacts qu'on avait ici. Quand on travaille, on entend parler d'un job, on connaît des gens qui disent, tiens je pourrais te prendre, on a plus de choix. Alors que là on revient vide, c'est vraiment le vide total. Alors il faut recommencer à se recréer des liens et à se remettre au CV, à envoyer. »* . (madame 1). La non-activité dans le pays étranger et les trous dans le curriculum vitae représentent en outre des sérieux obstacles : *« il y a une répercussion sur la vie professionnelle parce qu'on quitte notre job quand on va à l'étranger. Ce n'est pas facile non plus quand on revient en Suisse d'entrer dans la vie professionnelle quand on est sans activité et qu'en plus on a une lacune dans le CV. Ce n'est pas évident. (...) Et les employeurs n'apprécient pas d'engager quelqu'un pour 2-3 ans, de former quelqu'un qui partira. »*. (madame 17).

5. Répertoires à disposition de la personne accompagnante

En analysant les discours des personnes interviewées, nous avons identifié trois catégories de répertoires liés aux attentes des parties prenantes et qui sont alternativement joués sur scène publique ou dans les coulisses : le répertoire de partenaire de l'employé transférable, le répertoire de représentation de la Suisse et le répertoire de gestionnaire de ressources. Pour chacun de ces répertoires des sous-catégories et des sous-répertoires ont été également définis et discutés.

Répertoire de partenaire de l'employé transférable

Le répertoire de partenaire de l'employé transférable se décline en deux sous-répertoires qui se jouent alternativement sur scène et dans les coulisses. Dans le premier cas, la personne accompagnante est présente sur scène avec l'employé transférable qui lui/elle joue le rôle

d'acteur principal. Le répertoire de représentation de partenaire consiste à accompagner à l'extérieur l'employé transférable là où le couple est invité, comme le dit explicitement madame 6 : *« mon rôle était de sortir avec mon mari, l'accompagner pour toutes sortes de manifestation et événements culturels. »* Ce premier répertoire consiste donc à accompagner le conjoint et à participer aux diverses invitations qui peuvent être des réceptions pour les diverses fêtes nationales, des dîners, des inaugurations d'expositions, des spectacles de théâtre. Normalement tous ces événements sont organisés par d'autres ambassades ou d'autres organisations. Le fait de se présenter en couple lors de ces différentes invitations est certainement bénéfique pour l'image de la Suisse comme l'explique madame 15 : *« les domaines d'activités les plus difficiles c'est tout ce qui est lié à l'image que l'on donne du pays donc tout ce qui est accompagner mon mari à des cocktails, des dîners et d'être présente à ses côtés non pas pour être seulement « l'épouse de » mais pour donner une image de la Suisse en venant en couple. »*. Cependant nous préférons ici insister sur le fait que la finalité de ce répertoire de représentation, qui est directement lié aux attentes de l'employé transférable, concerne uniquement l'image du couple comme le met en évidence le discours de madame 7 : *« il faut accompagner le partenaire partout où il est demandé d'aller, veiller à ce que ma propre image et la sienne soient bonnes »*. Le premier sous-répertoire se joue sur scène, comme second rôle, en présence d'un public d'acteurs locaux intra- ou extra-organisationnels.

Le deuxième sous-répertoire se joue cette fois dans les coulisses avec la seule présence du conjoint partenaire et la réplique est toujours jouée en équipe, c'est-à-dire que la personne accompagnante et l'employé transférable jouent ensemble et en même temps leurs répertoires respectifs. Il s'agit ici du répertoire de soutien : de par les discussions et les conseils, le conjoint soutient surtout sur le plan psychologique l'employé transférable dans son travail. Par exemple monsieur 29 explique qu'il ne s'agit pas seulement de soutien dans les tâches administratives et organisationnelles mais qu'*« il y a un aspect qui est plus moral et de soutien, non seulement organiser mais aussi discuter de choses pour comprendre le rôle de l'employé transférable. »*. L'importance du conjoint dans ce soutien est clairement revendiqué par monsieur 16 qui nous explique qu'il y a *« un support psychologique et organisationnel. Je ne crois pas être irremplaçable pour le support organisationnel mais mon support est fondamental dans la motivation de ma partenaire dans son travail. »*.

Répertoire de représentation de la Suisse

Concernant le répertoire de représentation de la Suisse, le premier sous-répertoire identifié correspond à la représentation de la Suisse « sur scène », lors des différents événements auxquels le couple est invité et auxquels il participe. Il s'agit pour le couple de jouer une réplique sur une scène publique avec, encore une fois, un employé transférable dans le rôle de l'acteur principal et une personne accompagnante qui se contente du second rôle. A cause de la difficulté de séparer vie privée et vie professionnelle, ce répertoire peut facilement se chevaucher avec le répertoire de partenaire de l'employé transférable discuté plus haut. Madame 11 met bien en évidence cet aspect : *« l'attitude participante de la partenaire est*

très importante : la vie professionnelle d'un représentant de la Suisse à l'étranger est inséparable de sa vie privée, en nombre d'heures de travail d'abord, puis en termes de fonctions publiques et représentatives à l'extérieur comme à l'intérieur de la maison. »

Le deuxième sous-répertoire identifié et directement lié à la participation aux différents événements est celui du répertoire de collecte et transmission d'information. La personne accompagnante doit être informée au sujet des invités pour ne pas créer de conflits ou de malaises. Elle doit aussi connaître les relations entre les différents invités pour ne pas créer de tensions. En plus des invités, la personne accompagnante doit être au courant de la politique et de l'actualité de la Suisse et du pays hôte. Madame 6 souligne l'importance et le besoin d'être informé lors des invitations ou des réceptions : *« il faut lire, s'informer, savoir parler de tout et de rien à un certain niveau. Ça c'est aussi important car on ne peut pas se permettre de ne pas savoir. »* Pour s'informer, la personne accompagnante peut demander l'aide de l'employé transférable mais souvent ce répertoire de collecte et transmission de l'information est joué par la personne accompagnante dans les coulisses sans l'acteur principal (le conjoint), en lisant ou en faisant des recherches qui peuvent prendre du temps : *« la personne accompagnante peut avoir un impact sur le travail du conjoint et c'est essentiellement pour tisser des liens dans le réseau social et récolter des informations qui vont pouvoir être utilisées par son conjoint dans sa fonction et certainement une approche du pays d'accueil et la compréhension du mécanisme du pays d'accueil qui permettront certainement être à nouveau des informations utilisées au niveau professionnel. »* Madame 15. On retrouve ici des observations proches de celles de Luring et Selmer (2010).

Le troisième sous-répertoire identifié concerne la communauté locale d'expatriés suisses. En effet, les personnes accompagnantes participent aux associations ce qui leur permet de s'intégrer et de rencontrer des personnes dans la même situation. Liées à la communauté d'expatriés, les personnes accompagnantes doivent souvent utiliser le répertoire de porte-parole pour la « colonie suisse ». Il s'agit, pour le conjoint, de rendre visite à des citoyens suisses habitant dans le pays hôte et de leur montrer que la Suisse est là pour protéger leurs intérêts. Cette fonction revient souvent aux conjoints d'agents consulaires. Madame 38 explique qu'« *il y a toujours l'étranger et la Suisse. À l'étranger, il y a la notion de l'accueil, participer à mettre les gens à l'aise, les recevoir, créer des contacts entre les Suisses et les gens du pays d'accréditation, la colonie. Il y a des pays où la colonie est totalement indépendante, elle n'a pas besoin de vous, il y a d'autres pays où ils sont contents d'être invités, de se rencontrer. Je pense que c'est important. La colonie, il y a des endroits où on sent que c'est apprécié, on fait des choses pour eux dans la mesure de nos moyens. »*

Répertoire de gestionnaire des ressources

Le troisième répertoire identifié est celui de gestionnaire des ressources. Le premier sous-répertoire identifié est le répertoire administratif, qui est normalement joué par la personne accompagnante dans les coulisses et sans l'acteur principal (l'employé transférable). Il s'agit de s'occuper de toutes les tâches administratives qu'un transfert à l'étranger nécessite : *« il s'agit de logistique, d'organisation, de planification et de suivi des activités dès le moment où*

l'on quitte un poste, c'est-à-dire déménagement, emménagement, scolarisation. C'est la mise en route jusqu'à ce que l'on soit stable. » (Madame 15) : les différentes tâches administratives comme par exemple le déménagement, les différents abonnements aux journaux ou téléphoniques ou l'inscription à l'école pour les enfants sont généralement exécutées par les personnes accompagnantes car l'employé transférable normalement rejoint rapidement son travail après le transfert et n'a pas le temps de s'occuper de ces tâches : *« l'employé transférable va travailler et il sait que le reste, ça marche : le téléphone, le déménagement. Il part de Berne avec son classeur fédéral, il arrive en poste, il commence à travailler tout de suite et la logistique suit. Il y a toute cette partie logistique que je fais comme un travail car ce n'est pas simple du tout. Il faut chaque fois trouver des gens, des entreprises, l'entreprise de téléphone, trouver une école, il faut annuler tous les abonnements de journaux, il faut en refaire. Toute cette partie administrative, je déteste, mais je sais que je dois le faire. »* (madame 1)

Le deuxième sous-répertoire est lié à un autre acteur émettant des attentes vers la personne accompagnante : le personnel local. Comme le sous-répertoire précédant, celui-ci se joue dans les coulisses et sans l'acteur principal : *« Mon mari apprécie beaucoup ma présence « dernière les coulisses », puisque si je suis absente pour une raison ou d'autre, le personnel souvent ne se sent pas si sûr et capable de garantir un déroulement satisfaisant lors des réceptions. »* (madame 7). Souvent le couple arrivant reprend le personnel des prédécesseurs et peut rencontrer des difficultés de compréhension et de résistance aux changements de la part du personnel. Il y a une fonction d'encadrement à assumer pour la personne accompagnante : *« On pourrait former, encadrer le personnel, ça demande beaucoup de temps. Ce n'est pas des professionnels la plupart du temps, on a des exigences différentes. On délègue beaucoup mais on doit toujours être présente, voir que tout est compris. On ne peut pas dans ce sens là déléguer, quelqu'un va faire à votre place mais vous aurez pris le temps d'expliquer ce qu'il faut éviter, ce qu'il faut faire. Comme on n'a pas à faire souvent à des gens ayant une formation comme nous, on est obligé de former ces gens. »* (madame 8).

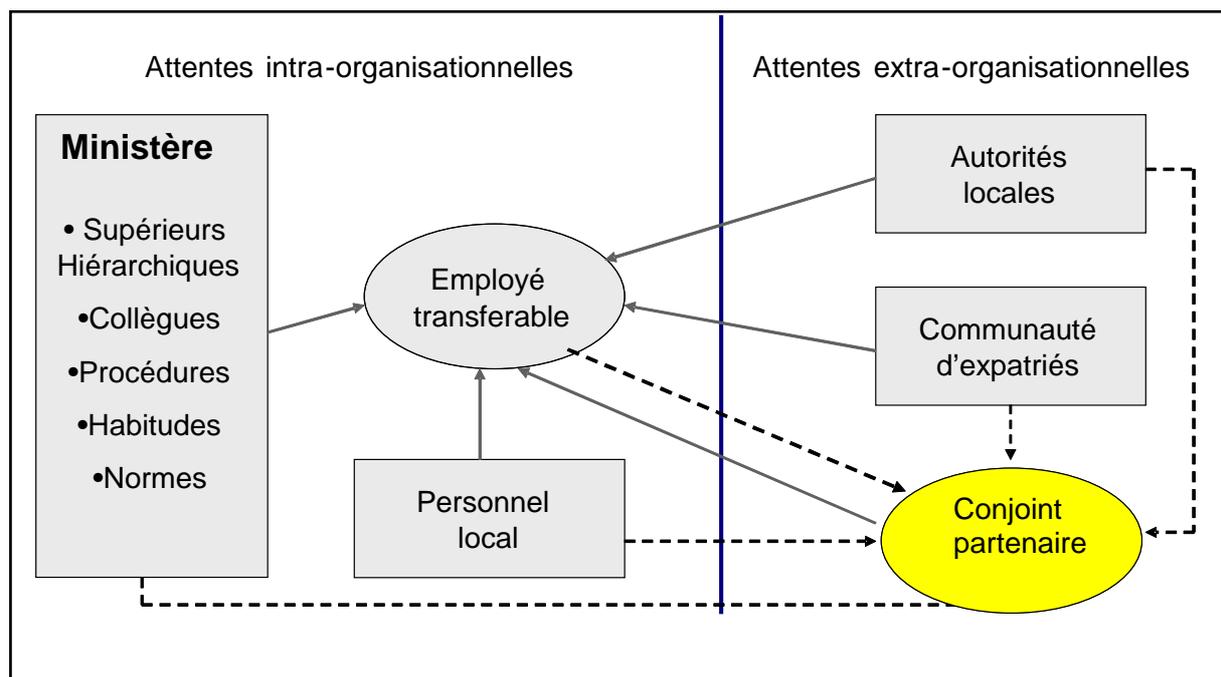
Enfin le troisième sous-répertoire qui a été identifié est lié à la maison de service. Ce répertoire n'est pas à disposition de tous les conjoints parce que la possibilité de disposer d'une maison de service dépend du pays et de la position hiérarchique de l'employé transférable. Les attentes dans ce cas viennent du Département Fédéral des Affaires Étrangères et de l'employé transférable qui souhaitent que la personne accompagnante veille à la maison de service surtout pour des questions d'image : *« j'assure le fonctionnement de la résidence qui est entre autres un instrument de travail, mais je participe à son rayonnement et donc au rayonnement de mon conjoint. Ces activités participent à la perception du travail du conjoint et, par extension, à l'image de notre pays. »* (madame 11). De façon similaire au sous-répertoire d'encadrement, la personne accompagnante joue son répertoire dans les coulisses essentiellement et sans l'acteur principal (l'employé transférable). Il s'agit tout d'abord de tout ce qui est logistique. Madame 15 exprime clairement ce point : *« en interne dans la résidence, il faut vérifier le mobilier, les fleurs, la vaisselle : en fait l'intendance de la résidence. »* Enfin, la personne accompagnante exerce une fonction de maintenance, c'est-à-dire qu'elle doit prendre soin de la maison de service. Lorsqu'il y a des réparations à faire

dans la maison de service, le conjoint doit organiser et être présent. Madame 7 nous explique concrètement cette fonction de maintenance de la maison de service : « dans les résidences à l'étranger j'ai constaté qu'il y a constamment des réparations à faire. Infiltration d'eau, appareils électriques (lampes, machines de cuisine, ordinateur, télévision) ce qui prend beaucoup de temps de présence pour expliquer et contrôler ces réparations. »

6. L'exercice du rôle et les différentes attentes

En suivant l'approche dramaturgique de Goffman (1973) et la démarche d'analyse de Singly et Chaland (2002), on peut observer comment les conjoints d'agents diplomatiques et consulaires déterminent le rôle qu'ils jouent à travers les répertoires qu'ils ont à leur disposition. Les personnes accompagnantes ont à disposition trois répertoires principaux (celui de partenaire de l'employé transférable, celui de représentation de la Suisse et celui de gestionnaire de ressources) et huit sous-répertoires. Ces personnes vont avoir, selon leurs ressources, le contexte et leurs préférences, la possibilité de donner une priorité à certains répertoires au détriment d'autres, et de personnaliser ainsi leur rôle.

Figure 1 : Les attentes de rôles adressées à la personne accompagnante



Nous avons d'abord constaté que ces répertoires se développent par rapport à différents groupes d'acteurs. Le Département Fédéral n'est en effet qu'un des acteurs qui adresse des attentes envers le conjoint de l'employé transférable. Les autorités locales, la communauté d'expatriés, le personnel local et évidemment le partenaire adressent également des attentes au conjoint qui sont autant d'attentes de rôle sociaux et quasi-professionnels (voir figure 1). Les

répertoires seront mobilisés sur scène (avec plusieurs groupes) ou en coulisse (avec l'acteur principal ou avec le personnel administratif).

Les répertoires exposés précédemment ne sont pas toujours des répertoires que les personnes accompagnantes sont obligées de jouer. Le répertoire de partenaire d'employé transférable qui à première vue pourrait apparaître comme un répertoire obligé est vécu très différemment par les personnes accompagnantes. Alors que monsieur 34 affirme à ce sujet que : *« c'est obligatoire d'apparaître, d'aller à une réception, à un vernissage ou à un événement. Ce n'est pas écrit mais il faut le faire. »*, madame 25 souligne que le taux de participation aux événements peut être négocié avec le conjoint : *« mon mari est ambassadeur ici et je suis son épouse, je me sens quand même obligée de temps en temps d'aller avec lui à des réceptions extérieures mais je ne vais pas partout. »*

Des fois la possibilité de jouer un répertoire et donc de se donner le rôle qu'on souhaite ne dépend ni de la personne accompagnante ni de l'employé transférable. Dans certains pays et certaines cultures, la possibilité d'interpréter un rôle dépend plutôt des caractéristiques de la personne accompagnante (comme le genre par exemple) et des normes sociales et culturelles du pays. Le répertoire de représentation de partenaire de l'employé transférable est par exemple fortement liés au genre : *« dans une société machiste comme celle d'Amérique Latine il y a toujours une attente, une expectative et un rôle social réservé à l'épouse de l'Ambassadeur. En tant que partenaire masculin d'une «personnalité publique», j'ai une attitude plutôt réservée et discrète car nous vivons actuellement dans une société aux valeurs très conservatrices, très catholiques et pleine de préjugés de toute sortes. »* (monsieur 14). Dans ce cas la personne accompagnante se voit en quelque sorte obligée à devoir se retirer de la scène publique et se retrouve donc avec un répertoire en moins à exploiter pour exercer son rôle.

Pour pouvoir personnaliser leur rôle, les personnes accompagnantes ont aussi la possibilité d'interpréter un répertoire de façon différente, par exemple en fonction de leur genre : *« Mon job dans la résidence de service aurait sûrement été mieux assumé si j'avais été une femme ! Les hommes ont de toute évidence une manière différente de gérer ces choses là... Nous avons d'ailleurs surtout du personnel masculin sur place: un majordome avec 25 ans de service, un chauffeur avec 10 ans de service, un jeune cuisinier qui est là depuis seulement 5 ans, deux jardiniers et une dame qui s'occupe du linge, du nettoyage et qui aide aux cuisines. Avec une telle équipe, j'ai le temps d'avoir des rapports excellents et détendus avec tout le monde, ce qui permet d'avoir une ambiance conviviale moins formelle où les gens se sentent plus à l'aise, tout en gardant une certaine distance et en restant respecté. »* (Monsieur 21). L'exemple illustre comment le genre et la personnalité du conjoint permettent de différencier l'interprétation du sous-répertoire d'encadrement du personnel. La relation avec le personnel de la maison de service détermine l'interprétation de ce répertoire avec des résultats souvent très différents. Autre exemple, le niveau d'engagement dans les tâches qui sont exécutées peut être très élevé : *« l'organisation de toutes les invitations de mon mari qui se passent à la résidence commencent par la planification avec ses collaborateurs, le cuisinier, les personnes de service jusqu'à l'achat de l'alimentation, des fleurs, et l'exécution de la décoration. »* (madame 24). La personne accompagnante peut aussi choisir un rôle beaucoup moins actif et

se limiter à déléguer comme dans le cas de madame 10 qui dit : *« je ne suis pas quelqu'un d'intérieur, quand il y a une invitation à la maison, je délègue tout, soit en faisant venir un traiteur, soit le cuisinier de l'ambassadeur, en général je délègue tout. »*

De façon similaire l'interprétation du répertoire de partenaire de l'employé transférable peut être très différente, probablement à cause de différentes qualités, caractéristiques, expériences et intérêts de la personne accompagnante : *« il y a plusieurs sortes de soirées. Il y a en de celles avec des thèmes plus sympa où les femmes viennent et là c'est très agréable. Mais quand c'est très professionnel, je fais pot de fleur toute la soirée et là j'ai beaucoup de peine. Pour le reste, c'est pas dans ma nature de dîner toute l'après midi donc si c'était plus souvent, je pense que je râlerais un petit peu. »*. Madame 9 est en claire opposition avec le discours de plusieurs autres personnes accompagnantes qui voient les réceptions comme des opportunités pour faire des rencontres intéressantes, participer à la vie sociale et aussi aider le conjoint dans son travail de représentation.

Conclusion

L'analyse des discours des personnes accompagnantes avec une perspective de rôles mis en scène a permis de mettre en relief les différentes formes de soutien que le conjoint apporte à l'expatrié. Trois catégories de répertoires, liées aux attentes des parties prenantes et qui sont alternativement joués sur scène publique ou dans les coulisses, avec l'acteur principal ou sans, ont été identifiées : le répertoire de partenaire de l'employé transférable, le répertoire de représentation de la Suisse et le répertoire de gestionnaire de ressources (avec l'existence pour chacun de ces répertoires de sous-catégories, sous-répertoires). Nous avons souligné la manière dont ces répertoires étaient articulés à des attentes de groupes d'acteurs spécifiques dans l'environnement social (intra- et extra-organisationnel) du conjoint d'expatrié.

L'approche dramaturgique inspirée par Goffman (1973) nous a permis d'apprécier dans les discours des personnes accompagnantes la façon dont ces dernières sélectionnent et interprètent de manière personnelle ces répertoires et arrivent à se construire et jouer un rôle qui est toujours personnalisé, d'une part à cause de différentes ressources, attitudes et caractéristiques personnelles de la personne accompagnante, et d'autre part à cause de différences de contexte et de culture du pays hôte. Cette approche dramaturgique, présentée dans le cadre d'une étude exploratoire permet de présenter de manière très détaillée les registres possibles d'action du conjoint d'expatrié ainsi que la complexité du contexte d'interaction dans lequel ce registre est mobilisé.

Le cadre diplomatique est un cadre particulièrement structurant en termes d'attentes de rôles pour les conjoints. Il est probable que les attentes soient plus limitées dans le cadre d'expatriation en entreprise et cette approche mériterait toutefois d'être approfondie afin de mieux comprendre les pressions exercées sur les conjoints ainsi que les enjeux de répertoires spécifiques à un contexte d'entreprise. En confrontant notre étude à d'autres études ethnographiques récentes consacrées aux rôles des conjoints (Lauring, Selmer 2010 ; Mäkelä et al. 2011) ou à la construction de rôle sociaux des femmes cadres (Janssens et al. 2006), la

diversité des répertoires et la complexité du contexte ne semblent pas des caractéristiques exclusives de notre population d'étude. On retrouvera probablement dans d'autres populations d'autres sous-répertoires de partenaire d'expatrié et de gestionnaire des ressources et peut être qu'un répertoire de représentation de l'employeur remplacera le répertoire de représentation de la Suisse.

Notre étude, tout comme les trois précédemment citées, nous paraît utile pour reconsidérer de manière plus complète les attentes de rôle qui s'adressent au conjoint d'expatrié, à une époque où le conjoint est de plus en plus souvent engagé dans sa propre carrière et où le rôle du conjoint, plus généralement, n'est plus forcément déterminé par la classique répartition des rôles de genre au sein du ménage, et n'est donc plus simplement le rôle de l'épouse accompagnatrice. Dans ce contexte de reconstruction et de négociation des rôles sociaux classiques de genre, la compréhension des mécanismes de construction (par exemple les attentes des différents groupes d'acteurs ou les choix de répertoires) nous semble représenter un terrain d'investigation prometteur pour la recherche sur l'expatriation et pour la gestion de la mobilité internationale.

Références

Adler, N. (1986). *International Dimensions of Organizational Behavior*. Boston, Kent Publishing.

Ali, A.J., Van der Zee, K.I., Sanders, G.J.E.M. (2003). Determinants of intercultural adjustment among expatriate spouses, *International Journal of Intercultural Relations*, vol. 27, n° 5, p. 563-580.

Andreason A. (2008). Expatriate adjustment of spouses and expatriate managers: an integrative research review, *International Journal of Management*, vol. 25, n° 2, p. 382-395.

Black, J.S. (1988). Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan, *Journal of International Business Studies*, vol. 19, n° 2, p. 277-294.

Black, J.S., Stephens, G.K. (1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments, *Journal of Management*, vol. 15, n° 4, p. 529-544.

Black, J.S. (1990). The relationship of personal characteristics with adjustment of Japanese expatriate managers, *Management International Review*, vol. 30, n° 2, p. 119-134.

Black, J.S., Gregersen, H.B. (1991). The other half of the picture: Antecedents of spouse cross-cultural adjustment, *Journal of International Business Studies*, vol. 22, n° 3, p. 461-477.

Caligiuri, P.M. (1996). Individual characteristics related to effective performance in cross cultural work setting, *Journal of International Business Studies*, vol. 27, n° 3, p. 601-619.

- Caligiuri, P.M., Hyland, A., Joshi, A. (1998). Families on global assignments: Applying work/family theories abroad. *Current Topics in Management*, vol. 3, p. 313–328.
- Cerdin, J-L., Dubouloy, M. (2005). Expatriation et responsabilité sociale de l'entreprise : une approche psychanalytique, *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 55, p. 36-56.
- Cerdin, J-L. (2010). De l'expatriation traditionnelle aux nouvelles formes d'expatriation : Une gestion d'alternatives, dans Cazal, D., Davoine, E. Louart, P., Chevalier, F. : *GRH et mondialisation, Nouveaux contextes, nouveaux enjeux*, Paris : Vuibert, p. 221-240
- Crozier, M., Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris, Points Seuil.
- Czarniawska, B. (2006). A golden braid : Allport, Goffman, Weick. *Organization Studies*, 27 (11), p. 1161-1674.
- Down, S., Reveley, J. (2009). Between narration and interaction: Situating first-line supervisor identity work. *Human Relations*, Vol. 62 (3), p. 379-401.
- Franke, J., Nicholson, N. (2002). Who shall we send? : cultural and other influences on the rating of selection criteria for expatriate assignments, *International Journal of Cross Cultural Management*, vol. 2, n° 1, p. 21-36.
- Goffman, E. (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne*, Tome 1 : *La présentation de soi*, Tome 2 : *Les relations en public*. Paris, Éditions de Minuit.
- Groeneveld, S. (2008). Dual Careers and Diplomacy, the willingness of Dual-career couples to accept an international assignment within the Dutch Foreign Service, *Review of public personnel administration*, vol. 28, n° 1, p. 20-43.
- Harvey M. (1996). Addressing the dual-career expatriation dilemma, *Human Resource Planning*, vol. 19, n° 4, p. 18-39.
- Harvey M. (1998). Dual-career couples during international relocation: the trailing spouse, *International Journal of Human Resources Management*, Vol. 9, n° 2, p. 309-331.
- Harvey M., Wiese D. (1998). The dual-career couple: female expatriates and male trailing spouses, *Thunderbird International Business Review*, vol. 40, n° 4, p. 359-388.
- Harvey, M., Napier, N., Moeller, M. (2009). Interpreting dual career couples' family life-cycles: Identifying strategic windows of global career opportunity, *Research and practice in human resource management*, vol. 17, n° 2, p. 14-35.
- Janssens, M., Cappellen, T., Zanoni, P. (2006). Successful female expatriates as agents: positioning oneself through gender, hierarchy and culture. *Journal of World Business*, Vol. n°41, p. 133-148.
- King, N. (2004). Using interviews in qualitative research, dans Cassell, C., Symon, G. *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research*. London, Sage Publications, p. 11-22.

- Kramer, M., Wayne, S., Jaworski, R. (2001). Sources of support and expatriate performance. The mediating role of expatriate adjustment. *Personal Psychology*, vol. 54, p. 71-101.
- Kupka B., Cathro V. (2007). Desperate housewives-social and professional isolation of German expatriated spouses, *International Journal of Human Resource Management*”, vol. 18, n° 6, p. 951-968.
- Lauring, J., Selmer, J. (2010). The supportive expatriate spouse: An ethnographic study of spouse involvement in expatriate careers, *International Business Review*, vol. 19, n° 1, p. 59-69.
- Mäkelä, L., Käsälä, M., Suutari, V. (2011). The roles of expatriates' spouses among dual career couples, *Cross Cultural Management: An International Journal*, vol. 18, n° 2, p.185-197.
- Mangham, I. (2005). Vita contemplative: The drama of organizational life. *Organization Studies*, 26 (06), p. 941-958.
- Manning, P. K. (2008). Goffman on organizations. *Organization Studies*, 29 (05), p. 677-699.
- Mérignac O., Roger A. (2005). L’impact du conjoint et de la famille sur l’adaptation des cadres expatriés. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 58, p. 2-13.
- Mohr A., Klein S. (2004). Exploring the adjustment of American expatriate spouses in Germany, *International Journal of Human Resource Management*, vol. 15, n° 7, p. 1189-1206.
- Permits Foundation (2009). *International Survey of Expatriate Spouses and Partners : Employment, Work Permits and International Mobility*, The Hague, The Netherlands.
- Rocher, G. (1968). *Introduction à la sociologie générale - 1. L’Action sociale*. Paris, Points Seuil.
- Schreyögg, H., Hopfl H. (2004). Theatre and organization : Editorial introduction (special issue). *Organization Studies*, 27, p. 287-301.
- Selmer, J., Leung, A.S.M. (2003). Provision and adequacy of corporate support to male expatriate spouses: An exploratory study, *Personnel Review*, vol 32, n° 1, p. 9-21.
- Shaffer, M.A. (1996). Expatriate turnover: An investigation of the decision process and an analysis of the impact and nature of spouse adjustment. *Journal of International Business Studies*, vol. 27, n° 1, p. 222–230.
- Shaffer, M.A., Harrison, D. (1998). Expatriates’ psychological withdrawal from international assignments: work, non-work, and family influences, *Personnel Psychology*, vol. 51, p. 87-118.

Shaffer, M.A., Harrison, D.A. (2001). Forgotten partners of international assignments: Development and test of a model of spouse adjustment, *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, n° 2, p. 238–254.

Singly (de) F., Chaland, K. (2002). Avoir le « second rôle » dans une équipe conjugale. Le cas des femmes de préfet et de sous-préfet. *Revue française de sociologie*, vol. 43, n°1, p.127-158.

Stroh, L.K., Dennis, L.E., Cramer, T.C. (1994). Predictors of expatriate adjustment, *International Journal of Organizational Analysis*, vol. 2, p. 176-192.

Takeuchi, R. (2010). A critical review of expatriate adjustment research: Progress, emerging trends, and prospects, *Journal of Management*, vol. 36, n° 4, p. 1040-1064.

Takeuchi, R., Hannon, J.M. (1996). Antecedents of Expatriate Spouse Adjustment: An Analysis of Japanese Spouses in the U.S, Working Paper 96-005, Purdue University.

Tung, R.L. (1981). Selection and Training of Personnel for Overseas Assignments, *Columbia Journal of World Business*, vol. 16, n° 1, p. 68-78.

Tung, R.L. (1998). American expatriates abroad: From neophytes to cosmopolitans, *Journal of World Business*, vol. 33, n° 2, p. 125-144.

Waxin, M.-F., Davoine, E. (2005). La socialisation organisationnelle dans le cadre de l'expatriation. In N. Delobbe, O. Herrbach, D. Lacaze et K. Mignonac (dir.): *Comportement organisationnel, volume 1, Contrat psychologique, émotions au travail, socialisation organisationnelle*. Coll. méthodes et Recherches, De Boeck Université, Bruxelles, pp. 353-359.

Winkin, Y. (1981). *La nouvelle communication*. Paris, Points Seuil.

Yin, R.K. (2003). *Case Study Research*, London, Sage Publications.