

Patchareerat Yanaprasart

**L'expatrié: un acteur
social de la mobilité
internationale**

Cadres entre la Suisse et la France

Patchareerat Yanaprasart

**L'expatrié: un acteur
social de la mobilité
internationale**

Cadres entre la Suisse et la France

L'étude des difficultés éventuelles rencontrées par les expatriés suisses et français¹ dans les échanges avec leurs partenaires de travail d'une culture socioprofessionnelle différente s'inscrit dans une recherche conjointe entre l'Unité de Français langue étrangère du Centre d'enseignement et de recherche en langues étrangères de l'Université de Fribourg, sous la supervision du professeur Aline Gohard-Radenkovic et le Département de Français langue étrangère de l'Institut national des langues et cultures orientales à Paris, sous la supervision du professeur Geneviève Zarate. Cette recherche a été soutenue et financée par l'Ambassade de France en Suisse/Ministère des affaires étrangères français, ainsi que par les deux institutions susmentionnées.

Il s'agit d'une enquête menée sur les représentations, pratiques et stratégies de cadres expatriés et locaux, sur les difficultés qu'ils ont pu rencontrer dans la communication quotidienne, dans la gestion d'équipes pluriculturelles et dans leur adaptation à leur nouvel environnement socioprofessionnel. Cette étude comparative a pour objectif de dégager les facteurs, les compétences et les conditions nécessaires à la réussite d'une coopération économique entre des professionnels francophones voisins.

- 1 Définitions des différents statuts liés au travail à l'étranger dans l'enquête:
Définition du statut d'expatrié: les cadres salariés d'une entreprise ayant son siège social en Suisse ou en France. Ils sont envoyés dans une filiale à l'étranger ou au central pour une mission à durée limitée.
Définition du statut de frontalier: les salariés travaillant dans l'un des Etats membres de l'EEE et rentrent chez eux au moins une fois par semaine.
Définition du terme du cadre: salariés dirigeants ou responsables d'unité et salariés assurant des fonctions d'expertises techniques ou managériales dans l'entreprise.

1. La problématique

1.1 Buts du travail et questions à l'origine de la recherche

Nous nous sommes fixé les objectifs suivants:

- a) L'observation de la coopération professionnelle franco-suisse permettra d'envisager la construction de stratégies destinées à améliorer la collaboration entre les divers groupes;
- b) l'exploitation des stratégies langagières utilisées par les partenaires au sein d'équipes franco-suisse aidera à mieux identifier leurs attitudes communicatives et leurs stratégies d'adaptation;
- c) l'intérêt porté sur le profil langagier et culturel de chacun des groupes mènera à dégager leurs appartenances sociales et culturelles;
- d) l'analyse des besoins et des attentes des cadres envers les employés expatriés, quant à leur profil et leurs qualifications, permettra de connaître les types de compétences attendus et exigés pour une réussite professionnelle;
- e) l'examen en détail de la pluralité des comportements professionnels, de la particularité des valeurs socioculturelles ainsi que de l'hétérogénéité de la culture d'entreprise contribuera à déterminer plus précisément des compétences clés dans le contexte professionnel inter-culturel;
- f) l'étude des différents types de conflits dus aux différentes appartenances culturelles, sociales et professionnelles aboutira à l'élaboration des recommandations pour éviter les issues perdants – perdants;
- g) l'identification des types de compétences acquises, transférables et réinvestissables pourra déboucher sur des programmes de formation permettant d'assurer le développement des compétences (inter) culturelle des employés, ainsi que sur un guide d'évaluation lors du recrutement et de la sélection de cadres expatriables ou impatriables.

Ce travail expérimental, illustré par des témoignages vécus d'une expérience d'expatriation, vise à découvrir des moyens efficaces en terme d'organisation et à fournir aux entreprises concernées des recommandations afin d'améliorer le climat de travail et les modes de communication, d'anticiper d'éventuels malentendus et d'aider au processus d'intégration de cadres expatriés et locaux dans un milieu bi-multiculturel.