

« *L'aspiration de cadres africains à délocaliser leur carrière professionnelle : son inscription dans un espace nomologique* »

Auteurs

René Mokoukolo [personne à contacter]
Université F. Rabelais de Tours – Département de Psychologie -France

et

Daniel Pasquier
Cabinet Avenir et Entreprise - Saint-Jean de Braye
Laboratoire PRIS, Université de Rouen - France

Résumé

Notre recherche montre que l'aspiration de cadres à délocaliser leur carrière peut s'expliquer par des variables sociocognitives, et en recourant à un modèle psychosocial visualisé par un espace nomologique. 181 cadres congolais et marocains âgés entre 21 et 58 ans ont rempli un questionnaire d'intérêt pour une carrière à l'étranger.

Les résultats montrent, d'une part des cadres satisfaits de leur carrière et de leur vie en général et qui croient aux bienfaits d'une carrière locale, et, d'autre part ceux qui aspirent à changer de lieu de vie et espèrent trouver des avantages dans une carrière à l'étranger. Les premiers aspirent à la « sédentarité », alors que les seconds privilégient la « mobilité ». La discussion concerne les facteurs liés à la mobilité des cadres africains. (126 mots)

Mots clés : *Cadres congolais et marocains ; Expatriation ; Carrière professionnelle internationale ; Espace nomologique.*

Principaux titres des rubriques de l'article

Introduction

Objectifs et hypothèses

Méthodologie

Résultats

Discussion et conclusion

Auteurs

Abstracts

Références

Introduction

L'expatriation professionnelle fait désormais partie des préoccupations des entreprises, en lien avec la mondialisation accélérée de l'économie à laquelle nous assistons aujourd'hui (délocalisations, partenariats économiques, etc.). Certes, grâce à Internet ou à des systèmes comme la visioconférence, une entreprise peut faire travailler plusieurs personnes de différents pays sur un même projet. Mais bien que certaines activités se prêtent à cette forme d'internationalisation virtuelle, la majorité des activités économiques ne peuvent se passer de la nécessité d'une rencontre entre partenaires.

Notre recherche porte sur les attitudes des agents envers la délocalisation de leur carrière. Celle-ci implique de s'expatrier¹ géographiquement, c'est-à-dire de quitter son pays et de s'établir dans un autre pour une durée plus ou moins longue. Adler (1987) évoque la notion de « cycle d'expatriation », en soulignant la nécessité, pour les gestionnaires des ressources humaines en particulier, de prêter attention aux conditions psychologiques et sociales qui précèdent le départ des agents. Pour les entreprises, l'expatriation des employés répond à de nombreux besoins comme la conquête de nouveaux marchés (la délocalisation visant à réduire les coûts), ou la conclusion d'alliances internationales qui s'accompagnent généralement de transferts de savoirs et de technologies, etc. (Vivien et Raunet, 1997).

¹ Sans qu'il y ait, de notre part, le parti pris de la contrainte que comporte parfois ce terme.

L'une des conséquences majeures est que la mobilité internationale est devenue un outil de management des ressources humaines et surtout une forme particulière de *turn-over*, dans la mesure où elle implique un changement de collègues, de supérieurs hiérarchiques et de lieu de travail (Boies et Rothstein, 2002 ; Cerdin, 1996, 1999 ; Noe et Barber, 1993). On peut donc envisager que les employés aspireront d'autant plus à délocaliser leur carrière, qu'ils y percevront des opportunités de satisfaire des besoins professionnels (en particulier de promotion) et personnels (par exemple voyager, changer de lieu de vie). Aujourd'hui, ceux qui aspirent à travailler à l'étranger voient en général leur expatriation comme temporaire, contrairement à ce qui se faisait auparavant. Dans ces conditions, il y a l'espoir que l'internationalisation de la carrière se fasse à un moindre coût psychologique. En revanche, les employés peuvent estimer que l'expatriation obéit essentiellement à la rationalité de l'entreprise, et qu'elle leur offrira moins d'avantages qu'une carrière nationale. Dans cette hypothèse, le coût social et psychologique de l'opération peut être plus élevé, et s'avérer préjudiciable à l'entreprise et aux agents en termes de difficultés d'adaptation dans le nouveau territoire, voire de réadaptation au retour.

En accord avec Noe, Steffy et Barber (1988) nous pensons donc que sur le plan du management, l'analyse des facteurs qui sont susceptibles d'influer sur l'aspiration des agents à entamer une carrière professionnelle à l'étranger se justifie au moins pour les principales raisons suivantes : elle peut contribuer à interpréter leurs attitudes à cet égard, à obtenir d'eux qu'ils s'y engagent effectivement plus aisément et à aider les entreprises à déterminer de manière plus pertinente les dispositifs à instaurer pour faciliter leur adaptation au nouveau pays et au moment de leur rapatriement. En référence notamment aux travaux de Boies et *al.* (2002), notre recherche intègre ces préoccupations et se focalise sur l'étude de variables psychosociales, tout en adoptant une méthodologie qui prend en compte la complexité de ce phénomène.

Nous avons choisi de mener nos investigations auprès de cadres, essentiellement parce que, sur un plan sociologique, ils apparaissent comme une catégorie emblématique enviée et imitée par les autres salariés et qu'ils peuvent, du fait de leur position dans l'entreprise ou l'administration, être considérés comme des vecteurs symboliques de l'internationalisation du marché du travail (Gadea, 2003).

L'aspiration à délocaliser sa carrière professionnelle : modèles d'analyse et déterminants

La question de l'aspiration des cadres à délocaliser leur carrière renvoie fondamentalement à celle des facteurs qui sont susceptibles de les inciter à refuser ou à accepter, voire à rechercher cette éventualité. Elle est étroitement associée à l'engagement organisationnel (Eby, Freeman, Rush, et Lance, 1999) et à la satisfaction au travail (Deci et Ryan, 1985 ; Deci, Connell, et Ryan, 1989 ; Richer, Blanchard et Vallerand, 2002), bref, à leur motivation (Vroom, 1962, 1964 ; Vallerand et Thil, 1993). Toulouse et Poupart (1976) observent qu'il existe une véritable jungle des théories de la motivation au travail et qu'il n'y a pas à proprement parler de théorie unifiée susceptible de l'expliquer (Feertchack, 1996) ni, en conséquence, de rendre compte des aspirations des cadres à délocaliser leur carrière.

Ainsi, certains auteurs privilégient l'étude des facteurs directement liés à la sphère professionnelle, en particulier les facteurs d'ordre économique et matériel et obtiennent cependant des résultats mitigés. Par exemple, Kirschenbaum (1991), Tett et Meyer (1993) observent que les managers qui sont satisfaits de leur progression dans la carrière perçoivent moins d'intérêt à s'expatrier. Cependant, Brett, Stroh et Reilly (1993) ne trouvent pas de lien significatif entre le niveau de la satisfaction socioprofessionnelle effective des cadres et leur intérêt pour une carrière internationale. Les analyses de Aryee, Chay et Chew (1996) conduisent à penser que les attitudes des cadres envers l'expatriation n'est pas uniquement fonction de leur réelle satisfaction ou insatisfaction dans le travail. Dans ce sens, Veiga (1983) montre par exemple que la peur de voir leurs perspectives de carrière stagner et parfois leur

impatience d'obtenir une promotion peuvent inciter des cadres pourtant satisfaits de leur carrière à accepter de s'expatrier. Pour leur part, Boies et *al.* (2002) observent dans une recherche menée auprès de cadres canadiens que ceux d'entre eux qui sont satisfaits de leur carrière sont aussi affectivement attachés à leur travail et s'emploient à le réaliser du mieux possible, peu importe par ailleurs le lieu. En conséquence, ils sont aussi les plus ouverts à l'idée d'internationaliser leur carrière, surtout s'ils croient y trouver de nouvelles opportunités d'évolution professionnelle.

Sans négliger l'impact des conditions objectives sur l'intention de s'expatrier, notre travail vise essentiellement à voir dans quelle mesure certaines variables psychosociales constituent des forces internes susceptibles d'influer sur le déclenchement, l'orientation et l'intensité des comportements de cadres africains en matière d'engagement dans une carrière internationale (Vallerand et *al.*, 1993). Aussi, les modèles sociocognitifs d'analyse des comportements organisationnels nous ont paru particulièrement adaptés à cette investigation.

Dans cet ordre d'idée, nous nous sommes inspirés des travaux de Vroom (1962, 1964) sur l'implication personnelle et les attentes des personnes au travail. Son postulat est que les agents procèdent à des choix rationnels des comportements qu'ils envisagent d'adopter pour réaliser leurs aspirations personnelles. A la base du comportement organisationnel des agents se trouve ainsi la perception ou la croyance qu'ils ont de la relation existant, dans un premier temps, entre ce comportement et le rendement qui en découle puis, dans un second temps, entre leur conduite et les récompenses qu'ils en tirent (ou espèrent en tirer), essentiellement un sentiment d'autonomie et d'autoréalisation de soi. Ainsi, l'intention de s'expatrier peut différer selon que les agents escomptent plus d'avantages d'une carrière nationale ou internationale.

Cette perspective qui s'appuie sur la rationalité personnelle de l'acteur est confortée par les apports de Ajzen et Fishbein (1980) qui soulignent l'impact de l'intention propre des

agents sur leur passage à des conduites effectives dans le contexte professionnel et invitent à s'intéresser aux variables sociocognitives qui concourent à sa formation puis à sa traduction en actes. Leurs idées sont formalisées dans les théories de l'action raisonnée et de l'action planifiée. Notre but principal n'étant pas de vérifier ces théories mais de montrer en quoi elles nous ont inspirés, nous n'en présentons que les éléments susceptibles d'éclairer notre propre démarche.

De la théorie de l'action raisonnée, nous retenons l'importance de l'intention dans la détermination des comportements des cadres (Ajzen, 2002 ; Ajzen et *al.* 1980 ; Locke 1968), le rôle de leurs croyances relatives aux conséquences de ces comportements (« attitude comportementale » ou « aspect cognitif »), ainsi que l'influence de l'évaluation positive ou négative qu'ils en font (« composante affective »).

Quant à la « théorie du comportement planifié » (Ajzen 1985, 1991 ; Bamberg, Ajzen et Schmidt, 2003), elle intègre l'idée de contrôle perçu du comportement qui se réfère à la perception qu'ont les gens de l'aisance ou de la difficulté à agir concrètement. Comme le principe de maîtrise personnelle de Bandura (1982), elle postule que l'engagement dans l'action est fonction des croyances envers le « contrôle comportemental » et des ressources nécessaires à l'action perçue (Ajzen et Madden, 1986).

L'idée commune à ces deux théories est qu'il existe un lien très fort entre l'intention et le comportement effectif, un lien sujet à de variations interindividuelles et contextuelles qui écartent la possibilité d'un effet mécanique de l'intention sur le comportement.

Par ailleurs, notre perspective théorique sur l'aspiration des cadres s'est enrichie des apports de Tette et Meyer (1993) dont plusieurs méta-analyses ont notamment démontré que l'évaluation de l'intention de quitter une organisation était une mesure de substitution appropriée du roulement réel. En effet, l'intention est généralement utilisée comme mesure du roulement lorsqu'il n'est pas possible d'obtenir de l'information sur les individus qui ont

quitté l'organisation ou, surtout, parce qu'il serait trop coûteux d'attendre que les individus quittent l'organisation pour déterminer ce qui les a poussés à le faire (Wils, Labelle, et Guérin, (2000). Mesurer l'intention plutôt que le fait avéré de s'expatrier peut donc être considéré comme une meilleure alternative qui permet de mieux s'y préparer. Finalement la démarche de Tett et Meyers justifie notre étude de prendre en compte l'ensemble du processus décisionnel dont l'intention constitue l'étape finale. En accord avec eux, nous considérons que ce processus décisionnel est lié à des facteurs d'ordre cognitif et affectif s'exprimant en l'occurrence à travers le niveau de satisfaction éprouvée par les cadres dans leur carrière et dans leur vie en général.

En définitive, les modèles sociocognitifs nous amènent à prendre en compte les intentions des cadres, sachant qu'elles sont liées à leurs croyances ou à leur perception d'un lien probable existant entre la délocalisation de leur carrière et certaines conséquences professionnelles (par exemple une promotion) et/ou sur leur vie générale (la satisfaction dans la vie générale ou les opportunités de voyager).

Enfin, notre revue de la littérature s'est enrichie de divers travaux empiriques qui illustrent le rôle des facteurs cognitifs et affectifs précédemment évoqués. Citons ceux d'Adler (1986) qui observe que les étudiants américains en management (MBA) aspirent d'autant plus à une carrière internationale qu'ils croient que leur expérience internationale est bénéfique pour la réussite de leur carrière et de leur vie en général. Eby et Russel (1998) notent que ces croyances renvoient fondamentalement à la perception qu'ont les agents de l'existence d'un lien direct entre leur expatriation et l'avancement dans leur carrière, et qu'elles se structurent essentiellement autour de l'idée que certains besoins professionnels sont d'avantage satisfaits, soit dans une carrière nationale, soit dans une carrière internationale. De même, sur la base d'une étude menée auprès de managers canadiens, Boies *et al.* (2002) confirment à l'aide d'analyses de régression effectuées sur différentes facettes

des satisfactions attendues dans le travail, que l'espoir d'acquérir une expérience professionnelle internationale, la recherche d'une meilleure satisfaction dans le travail et l'opportunité perçue ou espérée d'exercer leurs compétences constituent des prédicteurs de l'intérêt qu'ils portent à une affectation à l'étranger. Ces résultats renforcent ceux observés par Fischer et Shaw (1994) dans une population de militaires américains qui montrent que ces satisfactions sont positivement corrélées avec une attitude favorable à la délocalisation de la carrière. Enfin, les résultats obtenus par Brett et Stroh (1995) et par Brett et Reilly (1988) suggèrent que les croyances relatives aux avantages d'une carrière nationale vs internationale constituent des prédicteurs aussi bien de la volonté de s'expatrier que de la capacité de s'adapter à un nouvel environnement.

Rappelons que le second intérêt de notre travail est méthodologique. Nous observons, en effet, que la plupart des auteurs procèdent par des techniques de réduction de l'information ce qui empêche l'expression de la diversité et de la complexité des relations existant, d'une part entre les variables explicatives postulées elles-mêmes, et d'autre part entre elles et l'aspiration à l'expatriation. Nous avons par conséquent opté pour une technique qui permet d'intégrer la complexité du processus, tout en permettant une représentation et une lecture relativement aisées des variables explicatives. Mais surtout, nous nous inscrivons dans un paradigme qui privilégie l'analyse des interrelations entre l'ensemble des variables dont on postule un effet, selon qu'ils concourent à exprimer l'aspiration des cadres à une carrière nationale ou au contraire à une carrière internationale. D'où notre choix d'une méthode d'investigation reposant sur un espace nomologique (cf. détails p. 20).

En définitive, notre étude s'appuie sur des modèles sociocognitifs qui soulignent l'importance de la rationalité des acteurs au travail et, et adopte une méthodologie qui permet une lecture aisée des résultats tout en prenant en compte la complexité du processus.

Le contexte africain

Notre étude porte sur des cadres congolais et marocains en activité dans leurs pays respectifs et se justifie à plusieurs égards. Situés en Afrique Centrale et au Maghreb, le Congo et le Maroc sont deux pays en voie de développement qui ont des liens historiques et linguistiques très forts avec des pays industrialisés très attractifs, où beaucoup de leurs cadres sont formés. C'est le cas de la France qui est leur ancienne puissance de tutelle. Selon Spittler (2003), le développement des recherches sur le travail en Afrique est lié à la question ouvrière, dans une perspective essentiellement ethnologique, avec l'objectif de voir comment les évolutions économiques et sociales africaines assimilent les schémas de développement des sociétés occidentales (Lakroum, 2003). La multiplication des travaux à partir des années 60 a contribué à révéler la spécificité du travail africain (caractère sacré, forte ruralité, centralité sur l'activité des femmes, clivage tradition/modernité exacerbé, etc.), et à faire prendre conscience de la nécessité de la prendre en compte dans les échanges internationaux (D'Almeida-Topor, Lakroum et Spittler, 2003 ; Levesque, Blais et Hess, 2004 ; Meister, 1966 ; Okamba, 2004). Aujourd'hui, des auteurs comme Adegbidi (1998) au Bénin, Benhaddou (1997) au Maroc, ainsi que Douma (2003) et Okamba (1992) au Congo soulignent que ces pays ont des économies de transition. Leur poids demeure relativement marginal dans les échanges internationaux, les dirigeants politiques et les cadres oscillant entre la l'attraction exercée par la mondialisation et la crainte d'y perdre leur identité nationale et/ou régionale. En effet, ces pays doivent relever un double défi : participer plus activement à l'économie mondiale et simultanément préserver leurs ressources humaines indispensables au développement national. Dans ce contexte très concurrentiel du fait de la mondialisation des économies, ces pays doivent souvent faire face à un exode massif de leurs ressources humaines les plus vives (étudiants, cadres, sportifs, etc.) dont ils financent souvent la formation, dans l'espoir qu'ils contribuent au développement national. Il semble donc qu'il y

ait un hiatus entre la rationalité collective des états, et celles plus personnelles de leurs élites (Adegbidi, 1998 ; Douma, 2003).

En ce sens, l'analyse des facteurs psychosociaux qui contribuent à structurer l'aspiration des cadres africains à s'expatrier est une nécessité qui va bien au-delà du seul enjeu scientifique. Elle contribue à éclairer les dynamiques humaines qui sous-tendent les processus généraux par lesquels les économies des pays d'Afrique et du Maghreb entrent dans le concert de l'économie mondialisée. Ces pays vivent généralement l'ouverture au marché mondial et surtout l'internationalisation de la main d'œuvre sur un mode essentiellement conflictuel car ils sont économiquement et politiquement vulnérables; et cela en particulier à cause de l'attraction que les pays industrialisés exercent sur leurs élites qui espèrent y trouver de meilleures conditions de vie et de travail . En même temps, le repli progressif des pays industrialisés sur leurs frontières nationales ou régionales incite au développement des échanges entre pays ou régions dits du Sud, accroissant *a contrario* une certaine concurrence entre eux. Une analyse des facteurs sociocognitifs susceptibles d'expliquer l'aspiration des cadres à délocaliser leur carrière est donc complémentaire des travaux classiques qui se focalisent essentiellement sur les enjeux macroéconomiques et politiques de la mobilité des cadres africains.

Objectifs et hypothèses

Notre recherche vise à cerner les liens existant entre des variables psychosociales et l'aspiration de cadres marocains et congolais à délocaliser leur carrière professionnelle. Rappelons qu'elle s'appuie sur des modèles sociocognitifs qui prônent le rôle de facteurs comme l'intention (Tett et *al.*, 1993), l'implication personnelle et les attentes (Vroom, 1962, 1964), ainsi que les croyances relatives aux conséquences de ces comportements (Ajzen, 1985, Ajzen et *al.*, 1980 ; Locke, 1968). Par ailleurs, elle s'inspire des résultats de travaux

empiriques de Mobley (1977), Tett et al. (1993), Eby et al. (1998), Kirschenbaum (1991), Brett et al. (1995) relatifs à l'impact des aspects affectifs et évaluatifs relatifs à la vie professionnelle et à la vie courante des cadres sur leur aspiration à délocaliser leur carrière. En définitive, notre modèle d'analyse repose sur l'existence de liens hypothétiques entre les croyances et les attentes des cadres relatives à la vie professionnelle d'une part, et leur aspiration à rester au pays ou à délocaliser leur carrière, d'autre part.

Ensuite, et plutôt que de reprendre les méthodes d'analyses habituellement utilisées, nous souhaitons voir dans quelle mesure cette aspiration peut s'expliquer à l'aide d'un modèle hypothétique reposant sur l'inscription des variables psychosociales explicatives et de la variable expliquée dans un espace nomologique.

En référence à la littérature précédemment évoquée, nous avons choisi d'analyser les liens existant entre l'intention de délocaliser sa carrière (ou CARETRA, notre variable d'étude) et cinq variables psychosociales, à savoir : la satisfaction actuelle éprouvée dans la carrière, les croyances dans les avantages d'une carrière nationale vs celles relatives à une carrière internationale, la satisfaction de vie générale, et le désir de changer de lieu de vie.

Ces cinq **variables indépendantes** ont été choisies afin d'expliquer statistiquement l'aspiration à mener une carrière à l'étranger. La première variable considérée est la satisfaction de vie générale (SATVIE). Diener, Emmons, Larsen, et Griffin (1985), et Diener, Diener, Suh, Lucas et Smith (1999) la définissent comme une mesure du jugement positif porté par les gens sur leur propre degré de bien-être. Elle traduit un équilibre psychologique et social perçu par les personnes en lien avec leurs conditions de vie générale et avec leur environnement. Cependant, la nature de ses liens avec la satisfaction de carrière, notamment l'intention de s'expatrier, sont pour le moins complexes : positives selon Kabanoff (1980), Orpen (1978), mais non probants selon Dubin et Champoux (1977). Les résultats sont donc mitigés et on peut penser qu'une carrière internationale peut être perçue soit comme une

opportunité d'améliorer un niveau de satisfaction déjà élevé, soit au contraire comme un risque de perdre des avantages déjà acquis.

La satisfaction actuelle dans la carrière (SATCAR) représente une variable incontournable, tant les conditions de vie en Afrique noire et au Maghreb sont relativement précaires, favorisant l'immigration comme moyen de les améliorer, même pour ceux qui ont un emploi (Douma, 2003; Okamba, 1992, 1994; Adegbidi, 1998; et Benhaddou, 1997). L'insatisfaction des besoins liés au standard de vie des pays industrialisés incite en définitive à "tenter sa chance" à l'étranger.

Nous nous sommes également intéressés aux croyances relatives aux satisfactions procurées par une carrière nationale (CROYCAN) et à celles obtenues d'une carrière internationale (CROACAI), en référence notamment à Adler (1986) et Boies et *al.* (2002). Leurs travaux auprès de cadres montrent que ces deux types de croyances sont des prédicteurs, pour les premières d'une aspiration à rester au pays, et pour les secondes d'une orientation vers une carrière internationale.

Il est cependant à noter que l'ensemble des travaux ci-dessus évoqués ont en commun de se focaliser sur l'étude de facteurs directement liés au travail. Or les aspirations professionnelles ne sont pas indépendantes des attitudes générales des agents et notamment de leurs systèmes de représentations et de croyances. Aussi avons-nous ajouté à ces trois premières variables deux autres variables qui renvoient aux attitudes générales des cadres. Elles ne sont certes pas directement liées à la sphère professionnelle, mais notre parti pris participe d'une vision globale, articulant des aspects spécifiques du travail avec des attitudes plus générales des agents.

Enfin, quant au désir de changer de lieu de vie (DESCHA), elle exprime une tendance fondamentale à vouloir se déplacer, en particulier parce qu'on ne trouve pas son équilibre en restant en un même lieu. Cette aspiration à la mobilité trouve une résonance dans des travaux

L'aspiration de cadres africains à délocaliser leur carrière professionnelle : son inscription dans un espace nomologique

menés en psychologie de l'environnement, et notamment par McAndrew (1998). Cet auteur montre qu'il s'agit là d'une disposition psychologique qui est susceptible de faciliter la décision de s'expatrier, voire de favoriser l'appropriation du nouvel espace de vie ; en un mot, de s'adapter. A notre connaissance, cette variable est peu prise en compte dans les études consacrées aux facteurs d'expatriation. Citons en exemple Aryee *et al.* (1996), Boies *et al.* (2002) et Eby *et al.* (1998) qui observent notamment que les motivations à délocaliser sa carrière professionnelle dépassent la seule sphère du travail et s'enracinent aussi dans des motivations d'ordre privé (voyager, découvrir de nouveaux, etc.).

En définitive, et au regard de ces différents apports, nous nous attendons à observer une organisation des cinq variables psychosociales dans un espace nomologique bi-dimensionnel comprenant : d'un côté les variables liées positivement à l'intérêt pour une carrière internationale (le désir de changer de lieu de vie et les croyances dans les avantages d'une carrière internationale), et de l'autre les variables satisfaction actuelle dans la carrière, satisfaction de vie générale et croyances aux avantages d'une carrière nationale dont nous postulons des liens plus étroits avec une moindre aspiration à une carrière internationale. Nous postulons le bon ajustement linéaire d'une droite représentant la variable étudiée d'aspiration à délocaliser sa carrière aux coordonnées des dimensions de cet espace. De cette configuration générale découlent les hypothèses spécifiques suivantes:

- S'agissant plus précisément de la satisfaction actuelle éprouvée dans la carrière, nous nous attendons à observer un lien négatif entre la satisfaction dans la carrière et l'aspiration à délocaliser la carrière (Kirschenbaum (1991) et Tett *et al.* (1993). Nous pensons en particulier que dans les conditions actuelles de crispation des marchés nationaux en particulier dans les pays industrialisés, les cadres qui s'estiment satisfaits de leur vie professionnelle dans leur pays éprouveront une moindre envie de s'expatrier.

- Concernant les croyances des cadres relatives aux satisfactions procurées par une carrière nationale ou internationale, notre hypothèse est que les cadres qui croient pouvoir mieux satisfaire leurs besoins professionnels et de vie générale dans une carrière à l'étranger seront aussi les plus favorables à entamer une carrière internationale. En revanche, nous pensons que ceux qui estiment qu'une carrière nationale peut leur procurer plus d'avantages qu'une carrière internationale exprimeront une moindre aspiration à délocaliser leur carrière professionnelle (Boies *et al.*, 2002 ; Brett *et al.*, 1988 ; Noe *et al.*, 1993).

- Quant à la satisfaction de vie générale, elle a été relativement négligée dans la plupart des travaux, au profit de la satisfaction dans la seule sphère professionnelle. Considérant que les facteurs susceptibles de déterminer la délocalisation d'une carrière dépassent la seule sphère professionnelle (Adler, 1986), nous avons opté pour une mesure de satisfaction de vie globale, qui exprime un sentiment de bien-être ou d'équilibre psychosocial. Nous nous attendons par conséquent à ce que les cadres qui sont satisfaits de leur vie générale aspirent peu à délocaliser leur carrière.

- Enfin, nous pensons que le désir de changer de lieu de vie sera positivement lié à l'aspiration à délocaliser sa carrière professionnelle. En d'autres termes, les cadres aspireront d'autant plus à s'engager dans une carrière internationale, qu'ils auront au départ une tendance à la mobilité, aimant par exemple voyager et découvrir d'autres univers (Eby *et al.*, 1998; McAndrew, 1998).

Méthodologie

Population

181 cadres congolais (32%) et marocains (68 %) ont participé à cette recherche. Il y avait 79% d'hommes et 21 % de femmes. Les sujets étaient âgés entre 21 et 58 ans (M=41,09 ; ET=7,44). 67% ont été formés en Afrique ou au Maghreb, et 33% dans un pays

d'Europe. 60% ont des activités techniques et scientifiques, alors que 40% exercent des fonctions administratives ou à portée sociale. 27% d'entre eux appartiennent au secteur public, 54% au secteur mixte (parapublic) et 33% au secteur privé. Par ailleurs, 65% des cadres travaillent dans une organisation à dimension nationale et 35% dans une structure internationale. Notons, enfin que les sujets maîtrisent tous la langue française.

Outils et procédure

Conformément à nos objectifs, différents outils ont été utilisés. Précisons que pour l'ensemble, les réponses sont recueillies à l'aide d'une échelle de Likert en 7 points, allant de (1) « total accord » à (7) « total désaccord » avec les propositions formulées.

Pour mesurer l'aspiration des cadres à délocaliser leur carrière à l'étranger (CARETR), nous avons utilisé l'« *Interest in International Assignments* » de Adler (1986). Cet outil comprend 5 items. Exemple d'item : « J'aimerais que mon prochain emploi soit dans un pays étranger ». Plus le score est élevé, et plus le sujet manifeste de l'intérêt pour une affectation à l'étranger.

La satisfaction actuelle dans la carrière (SATCAR) a été évaluée à l'aide du *Satisfaction With the Career* de Greenhaus, Parasuraman et Wormley (1990). Cette échelle se compose de 5 items qui mesurent la perception qu'ont les agents de leur progression de carrière, en termes de réalisation de leurs objectifs de carrière, de salaire, de promotion, d'acquisition de nouvelles compétences et plus globalement de leur succès dans la carrière. Exemple d'item : « Je suis satisfait(e) des succès que j'ai obtenus jusqu'à présent dans ma carrière ». Des recherches menées notamment par Eby et *al.* (2003) auprès de travailleurs de bas niveau de qualification, par Igarria, Kassiaeh et Silver (1999) auprès d'ingénieurs et de professeurs, et par Lemire et Saba (2002) auprès de cadres des secteurs public et parapublic

L'aspiration de cadres africains à délocaliser leur carrière professionnelle : son inscription dans un espace nomologique confirment son bon niveau de cohérence interne (alpha entre 0,84 et 0,91). Là aussi, un score élevé indiquent un niveau de satisfaction élevé dans la carrière actuelle.

Les croyances aux avantages d'une carrière nationale (CROYCAN) vs internationale (CROYCAI) ont été appréhendées l'aide du *Beliefs about International Assignments* de Adler (1986). Composé de 6 items, cet outil a été développé sur la base d'études menées auprès d'étudiants et de cadres en gestion et management américains. Il mesure le degré auquel les agents croient que leurs objectifs de carrière peuvent être mieux atteints, soit dans une carrière nationale, soit dans une carrière internationale. Exemple d'item : « Avoir une meilleure reconnaissance du travail ». Plus le score est élevé, et plus l'individu croit, selon le cas, qu'il y a plus d'avantages dans une carrière internationale ou nationale.

La satisfaction de vie (SATVIE) a été évaluée en utilisant une version française du *Satisfaction With Life Scale (S.W.L.S.)* de Diener et al., (1985), validée en français par Blais, Vallerand, Pelletier et Brière (1989). Cette échelle comporte 5 items qui mesurent le degré de satisfaction de vie ressentie par des personnes. Exemple d'item : « Je suis satisfait(e) de ma vie ». Elle comprend un seul facteur qui explique entre 56 et 60% de la variance totale selon les études. Son coefficient de consistance interne Alpha est supérieur à 0,80. Plus le score est haut, et plus la satisfaction de vie générale exprimée est élevée.

Le désir de changer de lieu de vie (DESCHA) est mesuré à l'aide du *Rootedness Scale* de McAndrew (1998) qui comprend deux facteurs. Nous avons utilisé la sous-échelle *Desire for change subscale* qui présente un degré de cohérence interne alpha égal à 0,79. Exemple d'item : « Je ne serais pas heureux de vivre au même endroit ». Un score élevé témoigne d'un fort désir de changer de lieu de vie.

Précisons que la première étape de notre recherche a consisté à traduire les outils originellement en anglais en français, en adoptant la méthode de traduction inversée

L'aspiration de cadres africains à délocaliser leur carrière professionnelle : son inscription dans un espace nomologique préconisée par Vallerand (1989). Ces versions préliminaires ont par la suite été soumises à des individus similaires à notre population afin d'en vérifier la bonne compréhension et l'adaptation au contexte. Leur usage n'a nécessité aucune modification, notamment du fait de la formulation simple et concise des items.

Enfin, des informations biographiques ont été recueillies dans différents domaines comme le pays d'origine, le sexe, l'âge, le lieu de formation, le secteur d'appartenance et la dimension nationale ou internationale de l'organisation d'appartenance.

Les cadres qui maîtrisent tous le français ont été contactés par l'intermédiaire de leur entreprise ou administration, ou par des relations. Les passations se sont toutes déroulées au Maroc et au Congo, par auto administration.

Résultats

Les coefficients alpha de Cronbach ont été calculés afin de vérifier la bonne tenue des échelles en terme de consistance interne. Les résultats sont présentés dans le tableau 1.

Tableau 1 : Résultats des analyses de fiabilité (alpha de Cronbach) des questionnaires de satisfaction actuelle dans la carrière (SATCAR), de croyances relatives aux avantages d'une carrière nationale (CROYCAN) vs internationale (CROYCAI), de satisfaction de vie générale (SATVIE), et de désir de changer de lieu de vie (DESCHA).

Variable	alpha
SATCAR	0,84
CARETR	0,91
CROYCAN	0,89
CROYCAI	0,88
SATVIE	0,84

DESCHA	0,54
---------------	------

Les valeurs sont dans l'ensemble correctes. Plus précisément, la plus forte valeur est observée au questionnaire d'« intérêt pour une carrière à l'étranger » (0,91) et la plus faible au questionnaire de « désir de changement » (0,54). Plus globalement, il semble que chez ces cadres, le désir de changer de lieu de vie se conjugue de façon relativement indépendante sur chacun des items du questionnaire².

Ensuite, comme indiqué dans le tableau 2, la table des corrélations a été calculée entre les questionnaires de satisfaction actuelle dans la carrière (SATCAR), de croyances relatives aux avantages d'une carrière nationale (CROYCAN) vs internationale (CROYCAI), de satisfaction de vie (SATVIE) et de désir de changer de lieu de vie (DESCHA).

Tableau 2 : Résultats des analyses de corrélations effectuées entre questionnaires de satisfaction actuelle dans la carrière (SATCAR), de croyances relatives aux avantages d'une carrière nationale (CROYCAN) vs internationale (CROYCAI), de satisfaction de vie générale (SATVIE), et de désir de changer de lieu de vie (DESCHA).

Variables	SATCAR	CROYCAN	CROYCAI	SATVIE	DESCHA	CARETR
SATCAR	1					
CROYCAN	0,173*	1				
CROYCAI	-0,105	-0,539**	1			
SATVIE	0,460**	0,084	-0,154*	1		
DESCHA	-0,149	-0,165*	0,321**	-,012	1	
CARETR	-0,054	-0,392**	0,445**	-,075	0,263**	1

* p<.05, ** p<.01

² La faiblesse de l'alpha aurait pu conduire à l'abandon de ce questionnaire. Toutefois les corrélations avec les autres variables lui ont permis de préserver sa place dans la suite des analyses, sachant que ce score global recouvre des motivations divergentes ou fragmentées au désir de changer de lieu de vie.

L'examen de la table de corrélations des variables montre que la variable CARETR est en lien négatif avec les croyances dans les avantages d'une carrière nationale (CROYCAN) ($r=-0,392$), en lien positif avec les croyances dans les avantages d'une carrière internationale (CROYCAI) ($r=0,445$) et avec le désir de changer de lieu de vie (DESCHA) ($r=0,263$).

On ne s'attendait pas forcément à ce que les croyances au national et à l'international fussent pour le moins antinomiques ($r=-0,539$) : rien n'empêche, de penser *a priori* qu'il soit envisageable de réussir aussi bien dans son pays qu'à l'étranger. Il est probable que les problématiques d'émigration qui travaillent fortement ces pays soient à l'origine de cette façon unilatérale de localiser ou de délocaliser la croyance en la réussite professionnelle.

S'il apparaît trivial que l'intérêt pour une carrière à l'étranger s'étaye sur la croyance qu'on puisse mieux y réussir qu'au pays, c'est un peu une autre surprise de constater que cet intérêt ignore, au vu des corrélations observées, la satisfaction de vie actuelle ($r=0,075$) et la satisfaction actuelle dans la carrière ($r=-0,054$). On pourrait en inférer que la motivation au départ ne tient pratiquement pas compte des conditions objectives de la situation dans le pays d'origine, mais s'alimente essentiellement de l'aspiration au changement fondée sur des croyances qui se distribuent dans l'univers virtuel d'expectations plus ou moins réalistes. Ce dernier point mériterait de sérieux approfondissements.

A partir de ces premiers constats, notre projet s'est orienté sur la manière de présenter globalement les résultats. Notre choix s'est porté sur la construction d'un espace nomologique susceptible d'aider à une lecture et à une interprétation directes de la variable à expliquer : l'aspiration à délocaliser sa carrière professionnelle.

Sur le plan méthodologique, notre choix repose sur le fait qu'à la différence des techniques précédemment évoquées, comme celles de la comparaison des moyennes ou de l'analyse de régression, l'espace nomologique présente divers avantages liés à la technique de

l'échelonnement multidimensionnel : d'une part, elle permet une visualisation globale de l'agencement des variables expliquant le phénomène appréhendé, ce qui réduit les contraintes dans l'interprétation des résultats, et, d'autre part, elle laisse plus de souplesse dans l'organisation de ces variables. Par conséquent, en intégrant la complexité des processus psychologiques, son utilisation s'avère plus riche d'informations et mieux adaptée à une investigation psychosociale des attitudes des cadres envers l'internationalisation de leur carrière (Dickes, Tournois, Flieller et Kop (1994). Ses fondements théoriques et ses modalités d'application sont détaillés dans la partie consacrée à la méthodologie.

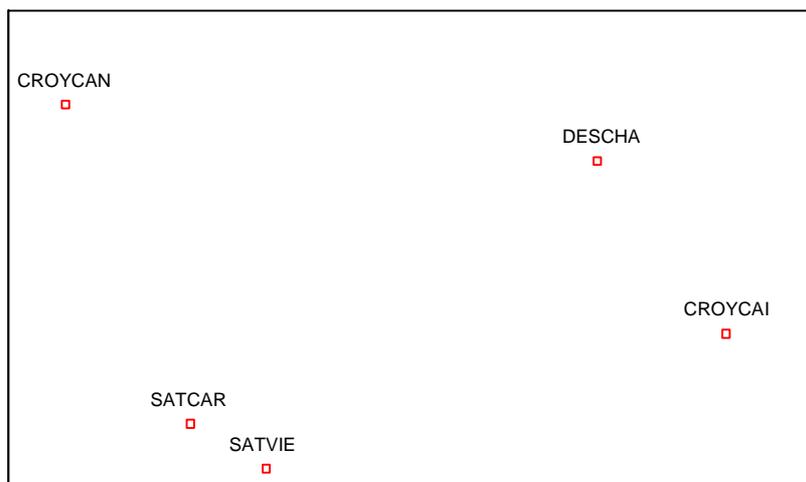
Dickes *et al.* (1994, 49) donnent une définition pragmatique du réseau nomologique : « Dans la tradition psychométrique, la recherche de la signification d'une mesure s'appuie sur le réseau nomologique (*i.e.* réseau de relations entre variables) qu'entretient la mesure avec les mesures d'autres caractéristiques. »

D'une manière générale, dans une perspective systémique, on peut donc dire que le recours à un réseau nomologique est un moyen qui permet de rendre compte de la complexité du vivant en général et du psychologique en particulier³ en chargeant de sens les variables étudiées.

La démarche choisie se développe en trois temps : construction de l'espace nomologique par E.M.D. des variables explicatives, interprétation des régions de cet espace, projection de la variable à expliquer dans cet espace. La figure 2 présente les résultats que nous avons obtenus.

Figure 2 : Résultats de l'analyse par échelonnement multidimensionnel effectué sur les questionnaires de satisfaction actuelle dans la carrière (SATCAR), de croyances relatives aux avantages d'une carrière nationale (CROYCAN) vs internationale (CROYCAI), de satisfaction de vie générale (SATVIE), et de désir de changer de lieu de vie (DESCHA).

³ Le recours au réseau nomologique n'est pas incompatible avec la méthode expérimentale stricte qui peut être utilisée pour vérifier telle ou telle relation posée *a priori*.



En utilisant le modèle de base de l'E.M.D.⁴ on parvient à positionner les cinq variables explicatives dans un espace bidimensionnel.

Les valeurs d'ajustement sont acceptables, le stress I étant inférieur à 0,10 sans être trop proche de 0, ce qui serait le signe d'une dégénérescence partielle des solutions (Dickes *et al.*, 1994), et le coefficient de congruence de Tucker atteint 0,99.

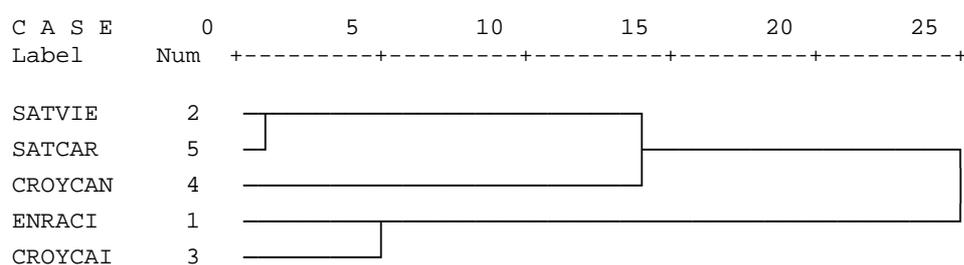
Comment interpréter la configuration ainsi obtenue ? L'un des pièges de l'E.M.D. consiste à confondre les axes des coordonnées qui organisent l'espace euclidien en fonction de la transformation monotone des dissimilarités en distances et en dimensions ayant une signification psychologique. « Il faut... garder à l'esprit... que les dimensions significatives ne sont pas nécessairement portées par les axes de coordonnées et peuvent être recherchées dans n'importe quelle orientation. » (Dickes *et al.*, 1994, 230).

Nous avons opté pour une analyse hiérarchique pratiquée sur les mêmes données afin de valider de manière convergente les différentes proximités. Nous avons ainsi obtenu un

⁴ Sous PROXSCAL dans S.P.S.S.

dendrogramme qui permet de préciser la structure qui organise l'espace nomologique (figure 3).

Figure 3 : Dendrogramme issu de l'analyse par classes hiérarchiques effectuée sur les questionnaires de satisfaction actuelle dans la carrière (SATCAR), de croyances relatives aux avantages d'une carrière nationale (CROYCAN) vs internationale (CROYCAI), de satisfaction de vie générale (SATVIE), et de désir de changer de lieu de vie (DESCHA).



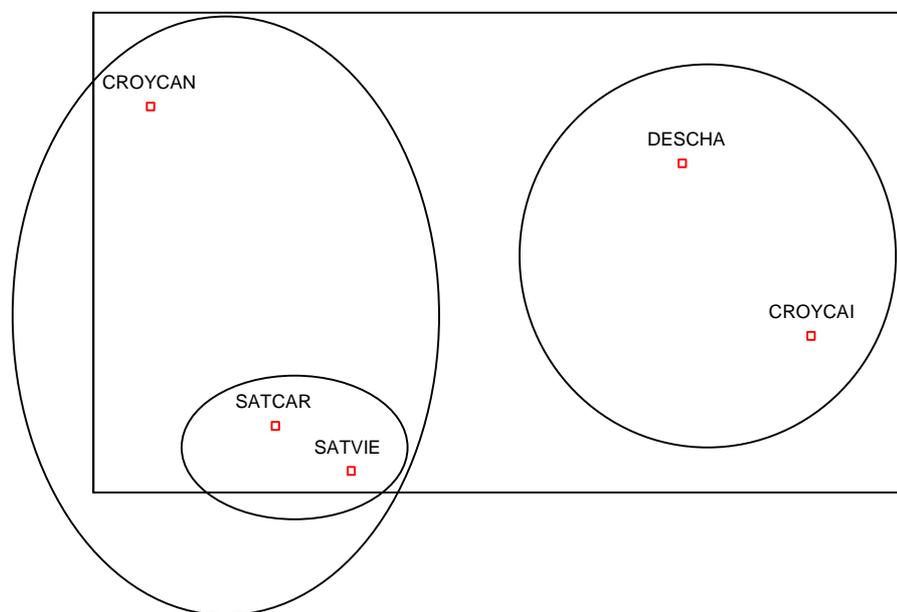
L'observation du dendrogramme met en évidence deux classes distinctes formées à partir des variables psychosociales contenues dans notre modèle hypothétique :

(a) La première classe comprend la « satisfaction de vie générale » et la « satisfaction dans la carrière actuelle », ainsi que les « croyances en une carrière nationale ». Ces variables expriment un intérêt pour une carrière nationale. Il semble donc se confirmer que les cadres qui sont satisfaits de leur vie générale, et de la carrière aspirent peu à internationaliser leurs carrière, et cela d'autant plus qu'ils croient que c'est dans une carrière nationale qu'ils pourraient le mieux satisfaire leurs besoins.

(b) La seconde est composée du « désir de changement » et des « croyances dans une carrière internationale ». Elle exprime l'intérêt pour une carrière internationale. Ce résultat tend à montrer que les cadres qui aspirent à une carrière internationale sont ceux qui, d'une part aiment en général changer de lieu de vie, et, d'autre part croient que c'est dans une carrière internationale qu'ils auraient le plus d'avantages.

Il est alors possible de représenter manuellement ces groupements de variables sur l'espace nomologique dont la signification va se structurer de gauche à droite entre le « fait casanier » et le « fait migratoire » (figure 4).

Figure 4 : Espace nomologique représentant la structure bidimensionnelle qui sous-tend l'aspiration à délocaliser sa carrière.



Enfin, la troisième étape consiste à projeter la variable CARETR à expliquer dans cet espace bidimensionnel. En suivant la procédure préconisée par Tournois et Dickes (1993), une équation de régression multiple prenant en compte la variable étudiée CARETR et les coordonnées sur les axes prises comme variables indépendantes a été calculée (tableau3).

Tableau 3 : Coordonnées de chacune des variables indépendantes dans l'espace bidimensionnel et corrélations de ces variables avec la variable étudiée aspiration à délocaliser sa carrière professionnelle (CARETR).

Variabes	Dimension 1	Dimension 2	R_{caretr/var}
DESCHA	0,51	0,29	0,26
CROYCAI	0,79	-0,07	0,44
SATVIE	-0,23	-0,36	-0,08
CROYCAN	-0,67	0,40	-0,39
SATCAR	-0,40	-0,26	-0,05

Le tableau 4 des indicateurs de signification de régression partielle montre à travers la statistique t la prédominance de la dimension 1 (horizontale) dans l'ajustement topologique de la droite CARETR à l'espace nomologique, ce qui souligne l'importance relative de l'opposition des croyances en une carrière nationale et internationale dans l'aspiration à la délocalisation.

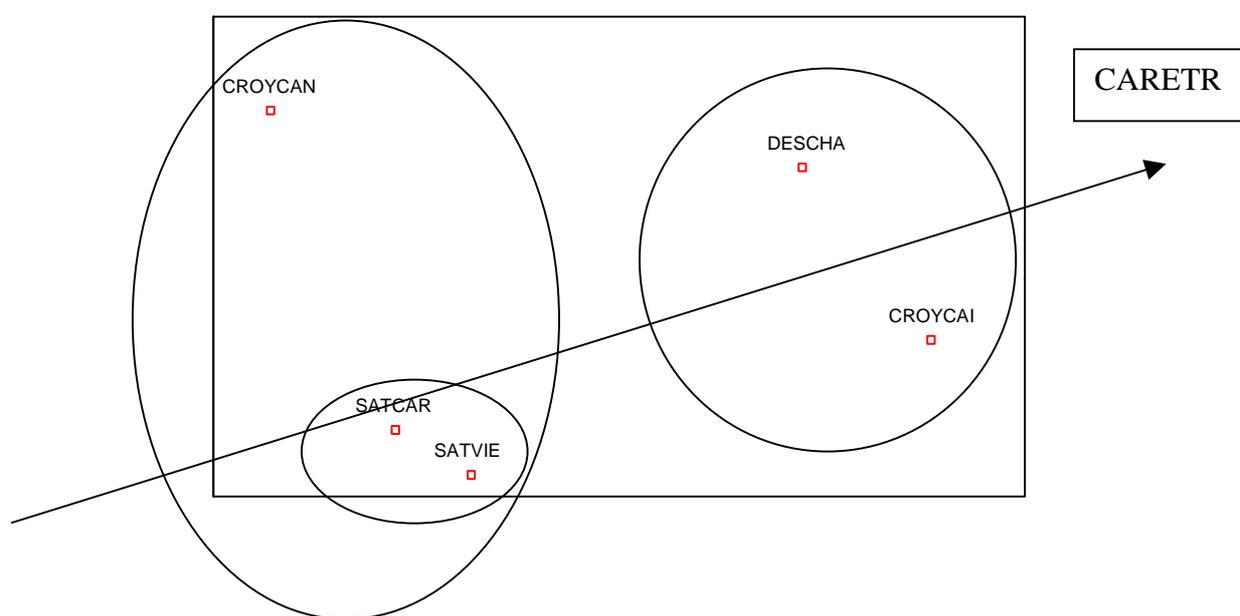
Tableau 4 : Indicateurs de signification de régression partielle entre les coordonnées sur les axes et la variable étudiée R_{caretr/var}.

	Coefficients	Statistique t	Probabilité
Constante	0,037	1,303	0,322
Dimension 1	0,509	9,854	0,010
Dimension 2	-0,167	-1,7379	0,224

Le coefficient R multiple = 0,98 (F=0,019) exprime une qualité de relation satisfaisante entre la variable CARETR et les coordonnées des axes (96% de variance

L'aspiration de cadres africains à délocaliser leur carrière professionnelle : son inscription dans un espace nomologique expliquée). Le coefficient de régression a été converti en cosinus⁵, cosinus lui-même transformé en un angle de 18°. A partir de cet angle, nous avons pu tracer la droite CARETR sur l'espace bidimensionnel. Les résultats sont présentés dans la figure 5.

Figure 5 : Résultats de la projection de la variable étudiée « aspiration à une carrière internationale » (CARETR) sur l'espace nomologique bidimensionnel.



Rappelons que l'utilisation de cette procédure repose sur le principe énoncé par Tournois et *al.* (1993) qui stipulent que : « pour tout point X_i de l'E.M.D., on peut obtenir sa projection perpendiculairement sur la droite de régression. Elle fournit une valeur d'échelle estimée par la régression comme étant la meilleure possible ».

En définitive, et comme cela apparaît à la lecture de la figure 5, nous obtenons par ce procédé une configuration visuelle facilement interprétable, l'aspiration à faire carrière à l'étranger parcourant l'espace nomologique du « fait casanier » au « fait migratoire ». Les

⁵ $c_r = b_r / (b_1^2 + b_2^2)^{1/2}$ où c est le cosinus et b les coefficients de régression.

deux groupes de variables expliquent donc de manière différenciée l'aspiration à une carrière à l'étranger.

Discussion et conclusion

Rappelons que notre recherche visait à établir dans quelle mesure l'aspiration de cadres marocains et congolais à partir travailler à travailler à l'étranger pouvait s'expliquer à l'aide d'un modèle psychosocial hypothétique reposant sur un espace nomologique. Il s'agissait plus précisément de montrer que cette méthode permettait de discriminer plus aisément les variables qui expliquent leur aspiration à une carrière internationale de ceux qui les orientent vers une carrière nationale. Malgré le faible degré de consistance interne observé au questionnaire du désir de changement de lieu de vie, les résultats confirment globalement la validité méthodologique et théorique de notre démarche.

Ainsi, au niveau méthodologique, cette étude montre les avantages du recours à un espace nomologique afin de donner une vision globale de l'explication d'une variable par un ensemble d'indicateurs. Comparativement aux analyses de régression abondamment utilisées dans cet objectif explicatif, l'avantage de cette démarche, en plus de la représentation imagée des résultats, réside dans la conservation de toute l'information disponible alors que la régression multiple ne conserve que la part des variances utiles à l'explication, le reste de l'information se retrouvant avec un statut de résidu. Ici, on préserve les relations entre l'ensemble des variables explicatives et expliquées dans une perspective proche de l'intuition naturelle, et ce d'autant plus que les transformations monotones n'altèrent pas l'ordre et conservent les propriétés des variables (Reuchlin, 1987).

Mais surtout, au plan théorique, nos résultats montrent que l'organisation de ces variables correspond aux deux orientations postulées par notre modèle hypothétique, à savoir :

l'une incluant la satisfaction actuelle dans la vie générale et dans la carrière ainsi que les croyances aux avantages d'une carrière nationale, et qui expliquent l'intérêt pour une carrière nationale. De l'autre, on trouve le désir de changement de lieu de vie et les croyances dans les avantages d'une carrière internationale qui rendent compte de l'aspiration à délocaliser sa carrière.

Retenons aussi le fait l'aspiration des cadres à délocaliser leur carrière semble s'étayer, moins sur des caractéristiques actuelles de leur travail, que sur leurs attentes à l'égard de la future carrière ; lesquelles suivent un clivage national *vs* international, sur fond de tendance à la « sédentarité » ou à la « mobilité ». La prégnance de ce clivage chez ces cadres n'est probablement pas sans lien avec la grande précarité sociale et économique que connaissent leurs pays et qui semble souvent offrir comme seule alternatives, soit l'émigration vers des pays tiers (et notamment les plus industrialisés), avec le rêve de satisfaire les besoins matériels élémentaires, soit la survie au pays même (Adegbidi, 1998 ; Benhaddou, 1997 ; Douma, 2003 ; Okamba, 1992).

Globalement, ces résultats confirment l'intérêt d'intégrer les facteurs motivationnels d'ordre cognitif et affectif, et notamment l'intention dans la compréhension de la décision des cadres de délocaliser ou non leur carrière, ainsi que la pertinence de recourir à un espace nomologique pour rendre compte des interrelations entre les variables impliquées.

Enfin, ils invitent à ouvrir d'autres perspectives de réflexion et d'action pour mieux comprendre les processus décisionnels relatifs à l'expatriation des travailleurs en général. Nous pensons notamment à l'intégration dans le modèle d'analyse de variables relatives à la vie professionnelle (ex : représentations du travail, attachement organisationnel, satisfactions attendues du travail), et hors travail (vie familiale, traditions de vie). Dans ce sens, l'étude de l'expatriation des cadres africains serait incomplète sans son inscription dans le cadre général de la pression acculturatrice consécutive aux contacts de cultures accentués par la

mondialisation et les migrations internationales. Aussi serait-il utile, dans une perspective comparative et interculturelle, d'analyser par exemple les liens existant entre les stratégies de mobilité professionnelle et les stratégies d'acculturation dans les sphères sociale et professionnelle, de voir quels éléments culturels sont susceptibles ou non d'être sacrifiés, etc. (Tisserant, 1999).

Plus largement, nous espérons ainsi contribuer à comprendre les conditions d'émergence des cadres internationaux indispensables à la mondialisation de l'économie, au management interculturel et notamment à l'internationalisation des économies africaines. (Pierre, 2001).

A propos des auteurs

René Mokoukolo, docteur en Psychologie sociale est Maître de Conférences à l'université François Rabelais de Tours. Ses recherches se situent dans le champ de la psychologie sociale interculturelle et s'articulent autour de l'étude des stratégies d'acculturation dans des contextes sociaux et de travail multiculturels. Ses principaux travaux actuels portent sur : - l'adaptation psychosociale et socioculturelle dans des contextes de transition territoriale et interculturelle - les liens entre les stratégies d'acculturation et les stratégies professionnelles - la santé et le bien-être subjectif chez les migrants.

mokoukolo@univ-tours.fr

Université F. Rabelais de Tours - 3, rue des Tanneurs 37041 Tours cedex. France.

Upres 2114 : « Vieillesse et développement Adulte ».

Equipe « Transitions Psycho-sociales à l'âge adulte ».

Daniel Pasquier, psychologue industriel et docteur en sciences de l'éducation, est praticien chercheur. Il dirige le cabinet Avenir et Entreprise spécialisé dans les bilans de compétences et les formations à l'évaluation dynamique à l'aide du /T.E.D.E./ et aux compétences interculturelles. Ses recherches appliquées portent sur différents types d'évaluation : potentiel d'apprentissage, acculturation -en collaboration avec l'université de

Tours-, ressources attentionnelles -en collaboration avec l'université de Tunis-, normes sociales de jugement -en collaboration avec l'I.A.E. de Saint-Denis de La Réunion-, dimensions de la personnalité -en collaboration avec l'université de Rouen-. Il publie régulièrement des articles et son dernier ouvrage porte sur l'évaluation des compétences à apprendre chez l'adulte (L'Harmattan).

Daniel.pasquier@libertysurf.fr

Cabinet Avenir et Entreprise, 15 rue du grand Carré, 45800 Saint-jean de Braye. France.

Abstract

Our research aims at establishing to what extent the aspiration of Moroccan and Congolese managers to make a career abroad could be explained using a hypothetical psychosocial model, visualized by a nomologic space. 181 Congolese and Moroccan managers aged between 21 and 58 years, and practising in their own country filled out an « interest-for-a-career-abroad questionnaire ».

The results confirm the nomologic space operationality, to represent the dependent variable and the variables candidates to its explanation: beliefs, satisfaction and desire for change. Thus, the managers satisfied with their general life and their local career also believe in the benefits of a national career, and have little aspiration for expatriation.

Those who aspire to change their place of living and who think they can find advantages in a career abroad also prefer to dislocalise their career.

Keys words : Congolese and Moroccan managers; Expatriation; Career dislocalization ; International professional career; Nomologic space.

Références

- ADLER, N. (1987). A Study of the dynamic coping processes used by repatriated employees to enhance efficiency, in the organization and personal learning during the transition back into home country. *Thèse de Doctorat*. Université de Los Angeles, California.
- ADLER, N.J. (1986). Do MBAs want international careers? *International Journal of Intercultural Relations*, 10, p.277-299.
- ADEGBIDI, F.V. (1998). *Susciter l'engagement au travail en Afrique*. Paris : L'Harmattan.
- AJZEN, I. et FISHBEIN, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- AJZEN, I. (1985). From intentions to actions : A theory of planned behavior. In Kuhl, J. & Beckmann (Eds), *Action control : From cognition to behavior*, Heidelberg : Springer-Verlag, p.2-63.
- AJZEN, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizationl Behavior and Human Decision Process*, 50, p.179-211.
- AJZEN, I. (2002). Residual effects of past on later behavior : Habituation and reasoned action perspectives. *Personnality and Social Psychology Review*, 6, p.107-122)
- AJZEN et MADDEN, 1986) cité par CHANG, K.M. (1998). Predicting unethical behavior : A reasoned action on the theory of planned behavior. *Journal of Business Ethics*. Dordrecht, vol.17, N°16, p.1825-1834
- ARYEE, S., CHAY, Y. W., et CHEW, J. (1996). An investigation of the willingness of managerial employees to accept expatriate assignment . *Journal of Organization Behavior*, 17, p.267-283.
- BAMBERG, S., AJZEN, I., & SCHMIDT , P. (2003). Choice of travel mode in the theory of planned behavior : The roles of past behavior, habit, and reasoned action. *Basic and Applied Social Psychology*, 25, p.175-188.

- BANDURA, A. (1982). Self efficacy mechanism n human agency. *American Psychologist*, 37,122-147.
- BENHADDOU, A. (1997). *Les élites du royaume*. Paris : L'Harmattan. Collection Histoire et Perspectives Méditerranéennes.
- BLAIS, M.R., VALLERAND, R.J., PELLETIER, L.G. et BRIERE, N.M. (1989). L'Échelle de satisfaction de vie: Validation canadienne-française du «Satisfaction with Life Scale ». *Revue Canadienne de Sciences Comportementales*, 21, 2, p. 210-223.
- BOIES, K., et ROTHSTEIN, M. (2002). Managers' interest in international assignments: the role of work and career satisfaction. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, p. 233-253.
- BRETT, J. M., et REILLY, A. H. (1988). On the road again : Predicting the job transfert decision. *Journal of Applied Psychology*, 73, 4, p. 614-620.
- BRETT, J. M., et STROH, L. K. (1995). Willingness to relocate internationally. *Human Resource Management*, 34, 3, p.405-424.
- BRETT, J. M., STROH, L. K., et REILLY, A. H. (1993). Pulling up the roots in the 1990s: Who's willing to relocate? *Journal of Organizational Behavior*, 14, p.49-60.
- CERDIN J. L. 1996. *Mobilité internationale des cadres : adaptation et décision d'expatriation*, Thèse de Doctorat, Université des Sciences Sociales, Toulouse.
- CERDIN, J.L. 1999. *La mobilité internationale - Réussir l'expatriation*. Paris : Editions d'Organisation.
- D'ALMEIDA-TOPOR, H., LAKROUN, M., et SPITTLER, G. (Ed.) (2003). *Le travail en Afrique. Représentations et pratiques à l'époque contemporaine*. Paris, Editions Karthala.
- Deci E.L & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York : Plenum Press).
- DECI E.L., CONNELL, J.P. & RYAN, R.M. (1989). Self-Determination in a Work

- Organization. *Journal of Applied Psychology*, Vol.74, No.4, p.580-590.
- DICKES, P., TOURNOIS, J., FLIELLER, A. et KOP, J.L. (1994). *La Psychométrie*. Paris : P.U.F.
- DIENER, E., EMMONS, A. LARSEN, R., et GRIFFIN, S. (1985). The satisfaction with life Scale: A measure of life satisfaction. *Journal of Personality Assessment*, 49, p.71-75.
- DIENER, E., SUH, E. M., LUCAS, R.E., et SMITH, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 2, p.276-302.
- DOUMA, J.-B. (2003). *L'immigration congolaise en France*. Paris : L'Harmattan.
- DUBIN, R. & CHAMPOUX, J.E. (1977). Central life interests and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, Volume 18, Issue 2, April.
- EBY, L.T. & RUSSEL, J.E.A. (1988). Employee willingness to engage in intra-organizational relocation : an integration and replication. *Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management*, San Diego, CA.
- EBY, L.T., FREEMAN, D.M., RUSH, M.C. & LANCE, C.E. (1999). Motivational bases of Affective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 72, Part 4.
- FEERTCHAK, H. (1996). *Les motivations et les valeurs en psycho-sociologie*. Paris : A. Colin.
- FISCHER, C.D. et SHAW, J. B. (1994). Relocation attitudes and adjustment : A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 15, p.209-224.
- GADEA, C. (2003). *Les cadres en France. Une énigme sociologique*. Paris : Edition Belin.
- GREENHAUS, J. H., PARASURAMAN, S., et WORMLEY, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluation, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 1, p.64-86.
- IGBARIA, M, KASSIAEH, S.K., et SILVER, M. (1999). Career orientation and career

- success among research and development and engineering professionals. *Journal of Engineering and Technology Management*, vol. 16, n°1, p.29-54.
- KABANOFF, B. (1980). Work and nonwork: A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin* 88, 1, p.60-77.
- KIRSCHENBAUM, A. (1991). The corporate transfer: Origin and destination to factors in the decision to change jobs. *Journal of Vocational Behavior*, 38, p.107-123.
- LAKROUM, M. (2003). Le travail en Afrique noire peut-il être l'objet d'étude scientifique ? In H. D'ALMEIDA-TOPOR, M. LAKROUM, et G. SPITTLER, (Ed.), *Le travail en Afrique. Représentations et pratiques à l'époque contemporaine*. p.43-64. Paris : Editions Karthala.
- LEMIRE, L. et SABA, T. (2002). Le défi de la gestion des carrières dans les organisations publiques : un examen de la notion de succès de carrière, de ses déterminants et de ses conséquences. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°43, p.56-67.
- LEVESQUE, M., BLAIS, M.R., ET HESS, U. (2004). Motivation, comportements organisationnels discrétionnaires et bien-être en milieu africain: Quand le devoir oblige? *Canadian Journal of Behavioural Science*, 36, 4, p.321-332.
- LOCKE, E. A. 1968. «Toward a Theory of Task Motivation and Incentives». *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 3, p.157-189.
- MCANDREW, F.T. (1998). The Measurement of « Rootedness » and the Prediction of Attachment to Hometowns in College Students. *The Journal of Environmental Psychology*, 18, p.409-417.
- MOBLEY, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction And employee turn-over. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), p. 237-240.
- NOE, R. A. et BARBER, A. E. (1993). Willingness to accept mobility opportunities: Destination makes a difference. *Journal of Organizational Behavior*, 14, p.159-175.

- NOE, R.A., STEFFY, B. D., et BARBER, A. E. (1988). An investigation of the factors influencing employees' willingness to accept mobility opportunities. *Personnel Psychology* 41, p.580-599.
- MEISTER, A. (1966). *L'Afrique peut-elle partir ? Changement social et développement en Afrique Orientale*. Paris, Le Seuil.
- OKAMBA, E. (1992). Management en situation interculturelle, promotion de l'excellence et performance des entreprises. Cas des entreprises marchandes prioritaires d'Etat du Congo ? *Thèse de doctorat*, Sciences de gestion. Université de Tours.
- OKAMBA, E. (1994). Le processus d'acculturation en Afrique : les vertus de la palabre locale au service de l'entreprise. *Cahier des Sciences Humaines*, 30, 4, p.731-748.
- ORPEN, C. (1978) The relationship between job satisfaction and job performance among Western and tribal black employees. *Journal of Applied Psychology*, 63, p.263-265.
- O'SHAUGHNESSY, (1992) cité par DARPY, D. (1997). Une variable médiatrice de nos actes d'achat : La procrastination. *Actes du 13^{ème} congrès de l'AFM (Association Française du marketing)*.
- PIERRE, P. (2001). *Mobilité internationale et identité des cadres. Des usages de l'ethnicité dans l'entreprise mondialisée*. Edition SIDES.
- REUCHLIN, M. (1987). *Précis de statistique*. Paris: P.U.F.
- RICHER, S.F., BLANCHARD, C., & VALLERAND, R.J. (2002). A Motivational Model of Work Turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), p.2089-2113.
- SPITTLER, G. (2003). L'anthropologie du travail en Afrique : traditions allemandes et françaises. In H. D'ALMEIDA-TOPOR, M. LAKROUN, et G. SPITTLER, (Ed.), *Le travail en Afrique. Représentations et pratiques à l'époque contemporaine*. p.17-41. Paris : Editions Karthala.
- TETT, R. P. ET J. P. MEYER. (1993). «Job Satisfaction, organizational commitment,

turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings».

Personnel Psychology, vol. 46, N°2, p.259-293.

TISSERANT, P. (1999). *L'identité interculturelle dans l'organisation de salariés lorrains d'une multinationale sud-coréenne: contextualisation représentationnelle des relations intergroupes*. Thèse de Doctorat. Université de Metz.

TOULOUSE, J.M., & POUPART, R. (1976). La jungle des théories de la motivation au travail. *Gestion. Revue Internationale de Gestion*, vol.1, n°1, p.54-59.

TOURNOIS, J. et DICKES P. (1993). *Pratique de l'échelonnement dimensionnel. De l'observation à l'interprétation*. Bruxelles : De Boeck-Wesmael.

VALLERAND, R.J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques: implications pour la recherche en langue française. *Psychologie Canadienne*, 30, 4, p.662-680.

VALLERAND, R.J., & THILL, E.E. (Eds.) (1993). *Introduction à la psychologie de la motivation*. Laval (Québec), Editions d'Etudes Vivantes - Vigot.

VEIGA, J.F. (1983). Mobility influences during managerial career stages. *Academy of management Journal*, 26(1), p.64-85.

VIVIEN, A. et RAUNET, M. (1997). *Les Français de l'étranger*. Que Sais-je ? No. 3207, Paris: PUF.

VROOM, V.H. (1962). Ego involvement, job satisfaction and performance. *Personal Psychology*.

VROOM, V.H. (1964). *Work motivation*. New York, Wiley.

Wils, T., Labelle, C., et Guérin, G. (2000). Facteurs explicatifs du roulement des membres au sein des organismes professionnels en relations industrielles. *Relations industrielles*, 55, no 1, hiver 2000, p.3-35.