

L'EXPATRIATION VOUS TENTE -T-ELLE ?

Qui n'a pas eu un pincement au cœur un jour de grisaille ou de routine en entendant l'histoire de ce cadre qui a été envoyé en Colombie ou au Brésil pour gérer une nouvelle équipe ? Qui ne s'est pas dit « Quelle chance ! Moi aussi j'aimerais être là-bas », qui n'a pas été pris d'une envie de faire ses bagages, de partir tout en ayant la sécurité de l'emploi ? **Si l'expatriation peut faire rêver quand on travaille pour une multinationale, il faut aussi savoir qu'elle n'est pas faite pour tout le monde.** En effet, du rêve à la réalité, il y a de multiples paramètres dont l'individu et les RH doivent tenir compte. Envoyer une personne qui n'est pas faite pour le changement hors de sa zone de confort peut s'avérer un désastre, à la fois pour l'individu et l'entreprise.

« **De quoi faut-il tenir compte ?** »

De multiples paramètres sont à évaluer. Et il n'est jamais inutile de faire ce tour d'horizon avant de s'aventurer dans une expérience dont les points positifs sont réels, mais dont il ne faut pas minimiser les écueils. **Tout d'abord la personnalité !** C'est un critère important, à observer sans se voiler la face...Car on ne fera jamais d'un individu qui aime ses habitudes et dont le parcours est linéaire, un indépendant, un aventurier, un amateur de cultures et climats exotiques. Si la personne choisit le même B&B au même endroit tous les étés depuis des années, c'est un indice de besoin de sécurité. L'inverse est également un indice, cette fois en faveur d'une expatriation, constater par exemple que les voyages lointains sont la priorité de l'individu dans sa propre vie ! Et les langues ? En maîtrise-t-il plusieurs ? Rechange-t-il ne serait-ce que pour la mise à jour de son allemand ? **Des détails ? Non, des indications de tempéraments et de styles de vie, qui peuvent jouer en faveur ou pas d'une**

expatriation. Ce choix est toujours un chamboulement.

« C'est aussi un accélérateur de carrière »

Ouvrir les horizons géographiques, c'est également ouvrir ses pensées et accepter de le faire. De plus, pour bien remplir la mission pour laquelle la multinationale accepte d'assumer une expatriation, il faut être efficace, éluder beaucoup de questions du quotidien pour se concentrer sur son objectif professionnel. Une personne qui va passer son temps à se plaindre ou comparer ses conditions de vie à l'étranger avec celles de son pays, sera moins performante. L'expatriation est à la fois une chance et un défi. **C'est aussi, dans certains cas, le tremplin pour une promotion quand on rentre. En effet, une expatriation réussie est un accélérateur de carrière.** De retour chez lui, le cadre qui a accompli une mission à l'étranger, avec succès et des résultats concrets, a plus de chances de se voir proposer un poste intéressant que l'individu qui n'est jamais sorti de sa zone de confort. Même si la promesse de la promotion n'est pas faite au moment du départ, ni celle de retrouver son poste d'origine, la réalité montre que cette nouvelle expérience fera la différence dans une progression professionnelle. Mais s'expatrier, c'est aussi tenir compte de l'avis de sa famille, de sa femme, de ses enfants. Et trouver des solutions quand il y a des freins. Sans quoi, la cellule familiale risque d'imploser. Ainsi, du rêve à la réalité, de l'expatriation à la promotion, le secret de la réussite reste la lucidité, l'analyse, et le dialogue avec les personnes concernées.