

MRH international

Stratégie RH

Types d'affectations

Processus d'accompagnement et gestion de l'interculturel



Constat sur les échecs de mobilité internationale

- **Le conjoint, premier facteur d'échec d'une expatriation ?**
- **Licenciement lié à une incapacité à atteindre le niveau de performance attendu en expatriation**
- **Expatriés quittant l'entreprise dans les 12 mois qui suivent le retour d'expatriation. Motifs des départs: Pas d'emploi disponible dans le pays d'accueil, Obtention d'une meilleure offre d'emploi/carrière dans une autre entreprise**
- **Manière d'évaluer la capacité d'un futur expatrié à évoluer dans un environnement étranger**
- **Assistance au conjoint/partenaire accompagnant, dont la carrière est interrompue par le départ à l'étranger**
- **Pas de formation interculturelle**
-

Expatriation et mobilité: Connaître les raisons



Vous avez une filiale à l'étranger et vous faites des échanges pour le développement personnel et professionnel des collaborateurs



Vous avez racheté une société à l'étranger et souhaitez en prendre le contrôle



Vous êtes implantés à l'étranger mais vous ne trouvez pas des compétences spécifiques sur place



Vous n'avez aucune structure à l'étranger et vous souhaitez faire du développement commercial ou y installer un bureau



Fermeture d'une entreprise et transfert de personnel

Type d'affectation



«Expat» Mission /Projet «unique»



Home



Host



«Impat» Accueil à la maison maire



Home



Host



Transfert locaux



Home



Host



«Third Country National» «GLOPATS»



Home

Host 1

Host 2



Expatriation virtuelle



Home



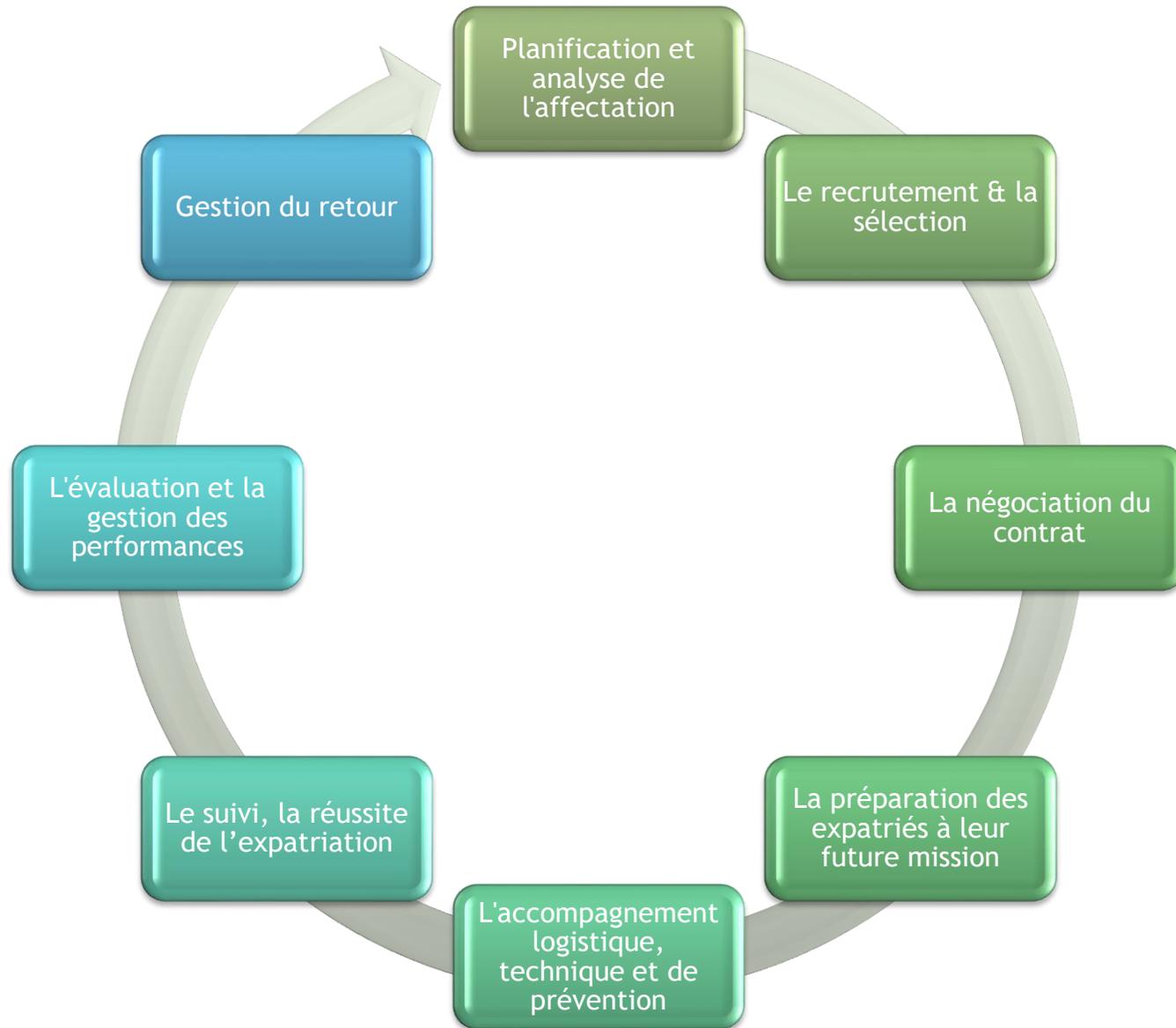
Host

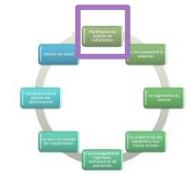


Expatriation virtuelle : Evolution des NTIC

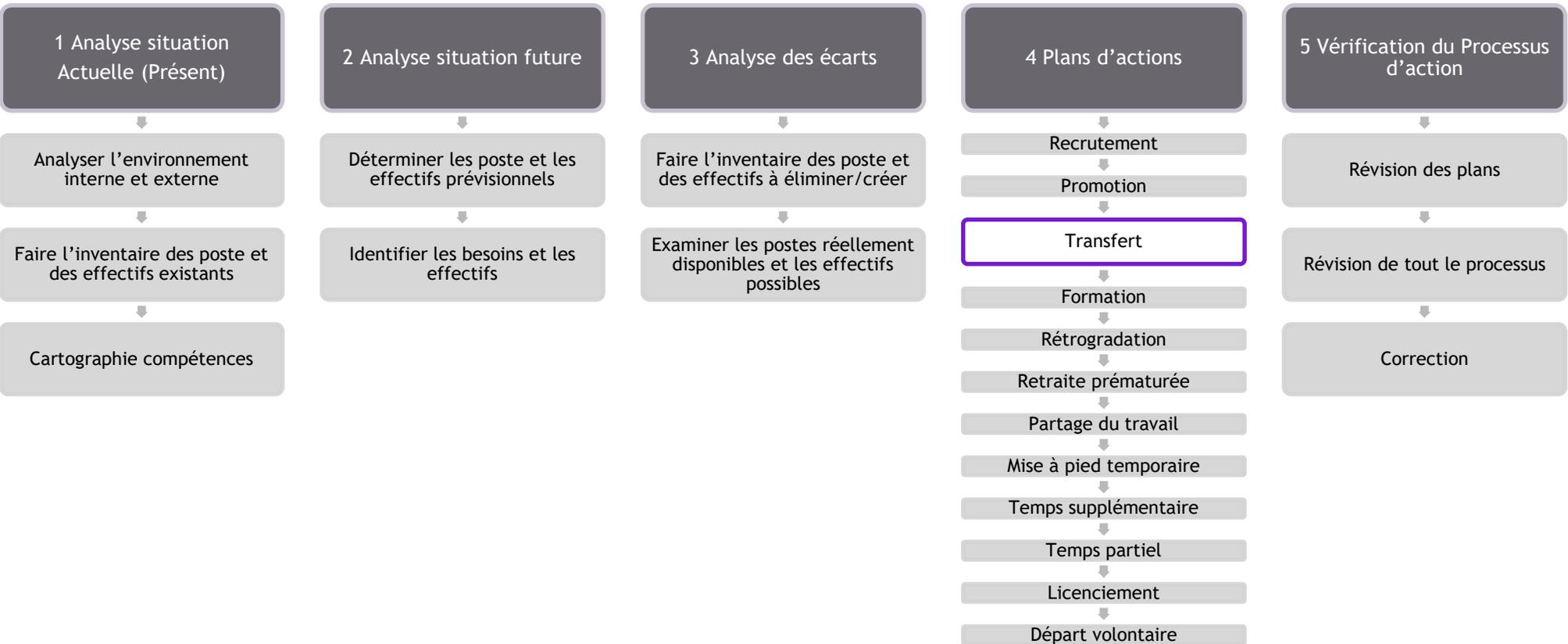


Les différentes étapes dans la gestion des expatriés





Planification et analyse de l'affectation

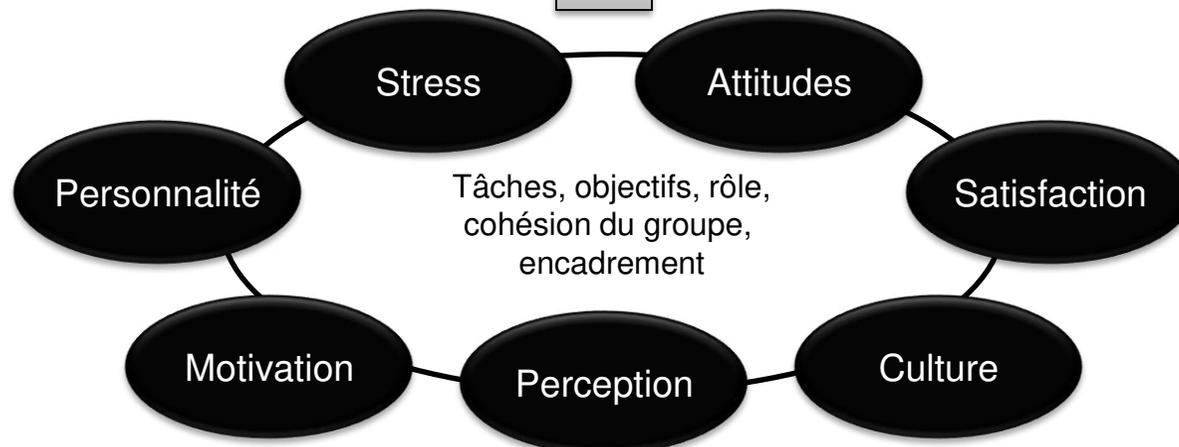




Résultats



Moyens



Les critères de sélection des expatriés



Situation de famille (célibataire ou non, avec ou sans enfants)

Autonomie, confiance en soi et résistance au stress

Capacités linguistiques



Santé physique et psychologique

Motivations pour un emploi à l'international

Age, Expérience et formation

Capacité de leadership

Souplesse et capacité d'adaptation aux et changements culturels



Outils d'aide à la sélection



Tests psychométriques



Assessment center

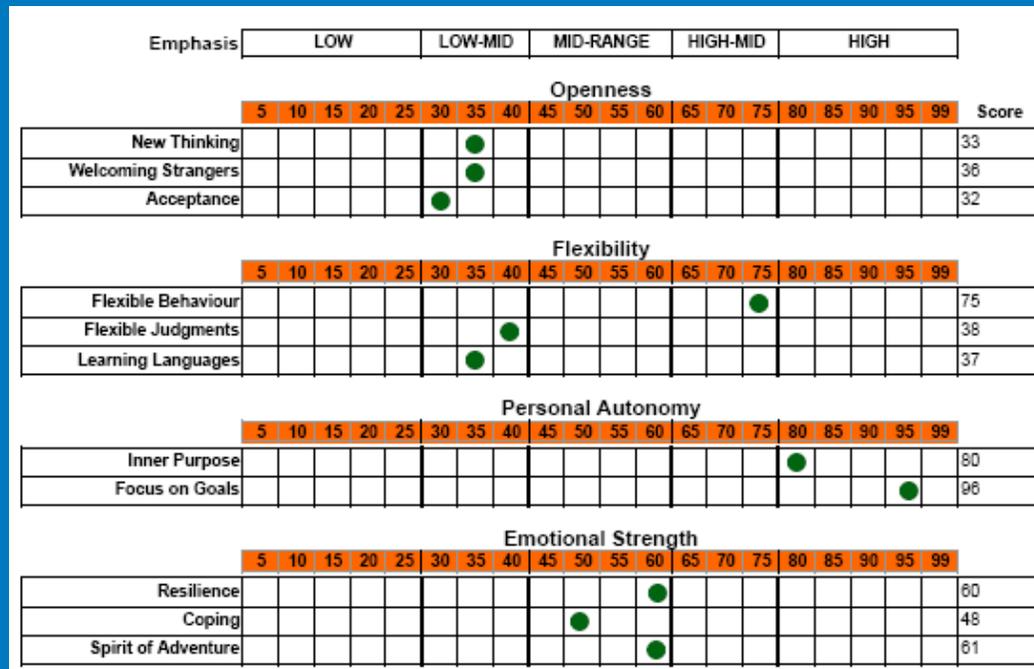


Voyage de pré affectation



Visite médicale



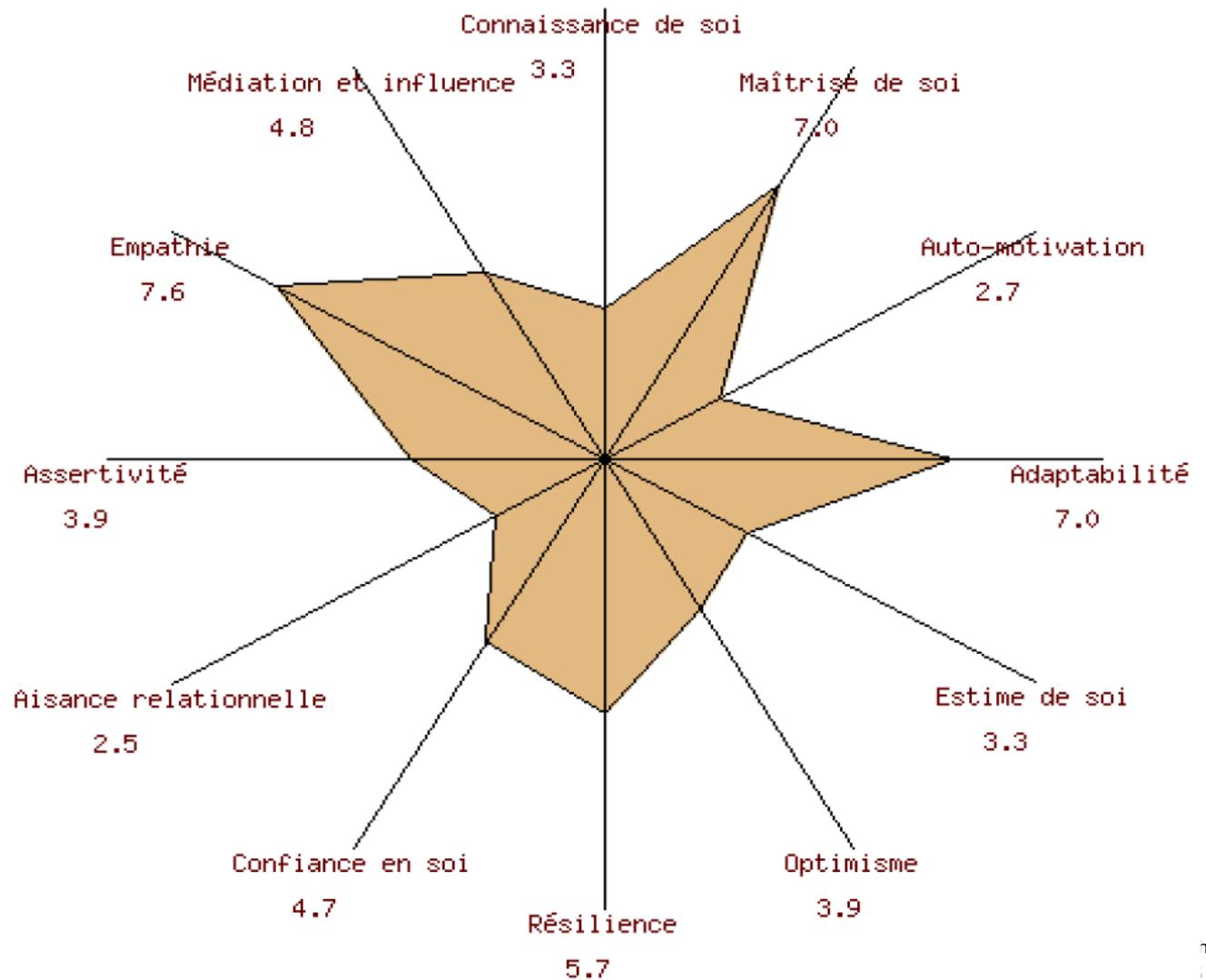


The International Profiler

TEST DE QE-R - CENTRAL TEST (Nancy)

Analyser le graphique de Nancy!

Quels sont les risques de l'envoyer en Chine?



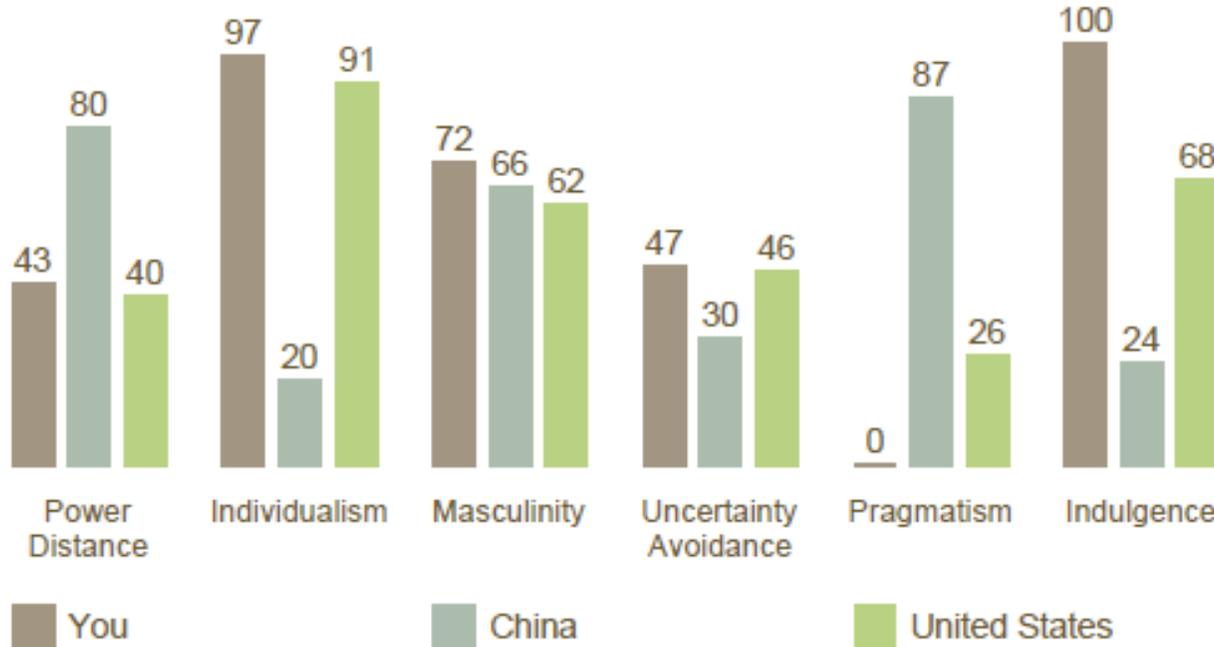
the hopstede centre
Strategy → Culture → Change

Culture ComPass™
Report

John Smith

Country of interest: *China*
Home country: *United States*
Your role: *Superior*

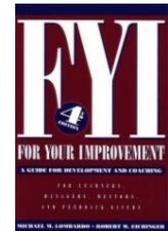
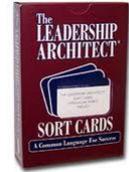
Report date: 20.10.2014

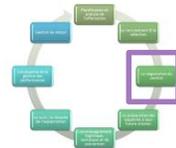


	Power Distance	Individualism	Masculinity	Uncertainty Avoidance	Pragmatism	Indulgence
Your score	43	97	72	47	0	100
China	80	20	66	30	87	24
United States	40	91	62	46	26	68
Most similar						
Australia	36	90	61	51	21	71
United States	40	91	62	46	26	68
Canada	39	80	52	48	36	68
New Zealand	22	79	58	49	33	75
United Kingdom	35	89	66	35	51	69

Compétences internationales selon Lominger

1. connaissances du monde des affaires international
2. ingéniosité interculturelle
3. agilité interculturelle
4. tolérance aux changements d'affectation
5. compétences de positionnement organisationnel (a partir d'implantations éloignées)
6. sensibilité interculturelle
7. **humilité (principalement dans les contextes asiatique et nord-européen)**





La négociation du contrat **Le package de l'expatrié**



4 méthodes de calcul du salaire

Host-country Approaches

- Le salaire est basé sur le pays de destination (host).

Home-country Approches

- Home-country Salary est basée sur le pays d'origine

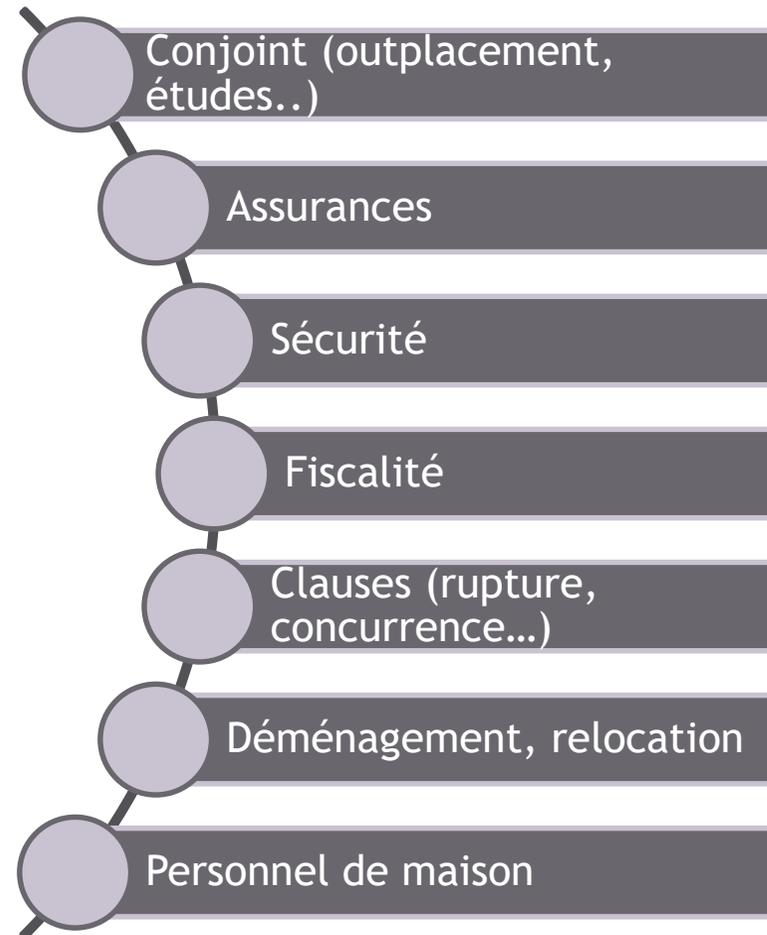
Headquarters-based Pay

- En basant la rémunération sur un pays de la maison mère

Modified Balance Sheet

- indemnités pour permettre à l'expatrié de maintenir un niveau de vie globalement similaire à celui dont ils bénéficient dans son pays d'origine.

Primes et avantages

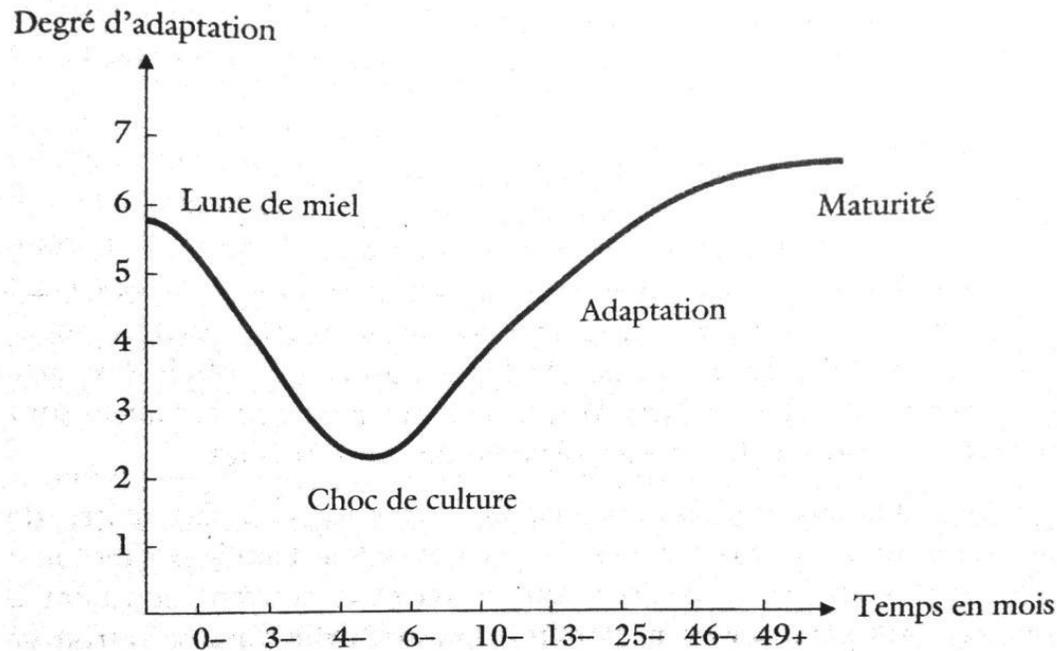


Exemple: (Home-country Approaches) Genève à Bruxelles

Contrat local Genève		Expat à Bruxelles	
Revenu	250'000	Revenu	250'000
		Prime départ	50'000
		Prime d'installation	50'000
		Prime mobilité	25'000
		Hard. Al. (20%)	50'000
		Logement	100'000
		Ecole 2x	60'000
		Voiture 2x	36'000
Revenu imposé	250'000	Revenu imposé	621'000
Impôt (GVA 25% source ubs)	62'500	Impôt (BXL 43% source ubs)	267'030.-

Le choc culturel

« effets produits sur un individu pris au dépourvu lorsqu'il est plongé dans une culture étrangère »



D'après Black et Mendenhall,

symptômes du choc culturel

- Sentiment de déracinement
- Dépaysement
- Frustration
- Colère
- Nostalgie
- Refus de s'intégrer à la communauté
- Refus d'échanger avec les personnes du pays d'accueil
- Refus de parler la langue de la culture d'accueil
- Refus d'apprendre à connaître la culture d'accueil; préférence pour les éléments de la culture d'origine
- Ennui
- Léthargie
- Irritabilité
- Hostilité envers la population locale
- Troubles du sommeil et de l'appétit
- Affaiblissement du système immunitaire
- Anxiété
- Dépression
- Repli sur soi
- Dénigrement de la nouvelle culture
- Alcoholism

