

Université de Montréal

La famille de l'employé, un frein à la mobilité internationale? L'influence modératrice
de la perception de l'organisation et du climat familial relatif au travail

par

Marie-Josée Dupuis

École de relations industrielles
Faculté des arts et sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de Maître es sciences
en relations industrielles

janvier, 2004

© Marie-Josée Dupuis, 2004



HD

4815

U54

2004

V.009

0

0

Direction des bibliothèques

AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal

Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

La famille de l'employé, un frein à la mobilité internationale? L'influence modératrice
de la perception de l'organisation et du climat familial relatif au travail

présenté par :

Marie-Josée Dupuis

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Michel Brossard (président-rapporteur)

Victor Y. Haines III (directeur de recherche)

Tania Saba (co-directrice de recherche)

Gilles Guérin (membre du jury)

Résumé

Cette étude porte sur la mobilité internationale et le conflit emploi-famille qu'elle est susceptible de susciter. Alors que l'expatriation revêt un rôle important pour les organisations, des pressions familiales freinent la volonté des employés clés d'accepter une affectation internationale. Notre étude, effectuée auprès d'employés occupant majoritairement des postes de gestion ou de consultation, visait, dans un premier temps, à établir quelles variables familiales ont une influence négative sur la volonté des employés de s'expatrier dans des pays spécifiques. Dans un deuxième temps, nous avons aussi cherché à vérifier si le support organisationnel perçu, la confiance envers l'organisation et le climat familial relatif au travail ont une influence modératrice sur la relation entre la situation familiale de l'employé et sa volonté d'accepter une affectation internationale. Nos analyses ont révélé que des variables relatives au conjoint et aux enfants influencent de façon significative la volonté d'accepter une affectation internationale. Les implications de nos résultats pour la gestion internationale des ressources humaines sont aussi discutées.

Mots clés : conflit emploi-famille, affectation internationale, expatriation, conjoint, enfant, adolescents, organisations, confiance, support organisationnel

Summary

This study's main focus is the work-family conflict that is involved in international assignments. While expatriation is often crucial to the success of multinational corporations, family pressures may reduce the willingness of key employees to accept an international assignment. Based on a sample of managers and consultants, our study had two main goals. First, to identify which variables have a negative influence on employees' willingness to relocate internationally to specific countries. Second, we also sought to verify if perceived organisational support, trust toward the organisation, and family climate for the workplace had a moderating influence on the relation between employees' family situation and their willingness to accept an international assignment. Our analyses revealed that variables related to spouses and children affect in a significant manner the willingness to accept an international relocation. Implications of our results for international human resource management are also discussed.

Key words : work-family conflict, international assignement, spouse, children, teenagers, multinational, trust, perceived organisational support.

CHAPITRE 1 : LA VOLONTÉ D'ACCEPTER UNE AFFECTATION INTERNATIONALE.....	1
1.1 Mondialisation	1
1.2 GRH internationale	2
1.3 Mobilité internationale	4
1.4 Volonté d'accepter une affectation internationale	8
1.5 Études empiriques sur les déterminants de la volonté d'accepter une affectation internationale	10
1.6 Synthèse critique des recherches et question de recherche	23
CHAPITRE 2 : THÉORIE ET HYPOTHÈSES	26
2.1 Théorie du conflit emploi-famille	26
2.2 Modèle de recherche	29
2.3 Hypothèses.....	33
2.3.1 Présence d'un(e) conjoint(e).....	33
2.3.2 Présence du conjoint sur le marché du travail.	34
2.3.3 Orientation de carrière du conjoint	35
2.3.4 Rémunération du conjoint	36
2.3.5 Réticence du conjoint de vivre une mobilité internationale	37
2.3.6 Insatisfaction maritale	38
2.3.7 Présence d'enfants dans le ménage	39
2.3.8 Présence d'adolescents	40
2.3.9 Type de famille	41
2.3.10 Support organisationnel perçu	42
2.3.11 Confiance envers l'organisation.....	44
2.3.12 Climat familial relatif au travail.....	45
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE	47
3.1. Échantillon.....	47
3.1.1 Choix de l'échantillon	47
3.1.2 Profil des répondants et de l'organisation pour laquelle ils travaillent.....	47
3.2 Collecte de données.....	49
3.3 Mesure des variables	50
3.3.1 Variable dépendante.....	50
3.3.2 Variables indépendantes.....	52
3.3.3 Variables modératrices	55
3.3.4 Variables de contrôle.....	57
CHAPITRE 4: RÉSULTATS	60
4.1 Analyses descriptives	60
4.2 Corrélations entre les variables.....	68
4.2 Résultats par hypothèse	70
4.3 Régressions hiérarchiques	89
CHAPITRE 5 : DISCUSSION	97
5.1 Hypothèse par hypothèse.....	97
5.2 Implications pour la gestion internationale des ressources humaines.....	112
5.3 Limites, suggestions de recherche et conclusion	119
BIBLIOGRAPHIE	123

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I :	La variable dépendante : indice de la volonté d'accepter une A.I.	51
Tableau II :	Les variables indépendantes	55
Tableau III :	Les variables modératrices	57
Tableau IV :	Les variables de contrôle.....	57
Tableau V :	Tableau de fréquences de la volonté d'accepter une A.I.....	61
Tableau VI :	Statistiques descriptives de la volonté d'accepter une affectation internationale dans un pays donné.....	62
Tableau VIIa :	Statistiques descriptives pour les variables nominales	67
Tableau VIIb :	Statistiques descriptives pour les variables ordinales ou continues	67
Tableau VIII :	Matrice de corrélation	68
Tableau IX :	Tests de différence de proportions sur la présence d'un conjoint et la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays	72
Tableau X :	Tests de différence de proportions sur la présence d'un conjoint qui travaille et la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays	74
Tableau XI :	Tests de différence de proportions sur l'orientation de carrière du conjoint et la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays	77
Tableau XII :	Tests de différence de moyennes sur la rémunération du conjoint et la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays.....	79
Tableau XIII :	Tests de différence de moyennes sur la réticence du conjoint envers la mobilité internationale et la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays	81
Tableau XIV :	Tests de différence de moyennes sur l'insatisfaction maritale et la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays	83
Tableau XV :	Tests de différence de proportions sur la présence d'enfants dans le ménage et la volonté d'accepter et une A.I. dans chacun des 41 pays.....	85
Tableau XVI :	Tests de différence de proportions sur la présence d'adolescents et la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays.....	86
Tableau XVII:	Tests de différence de proportions sur le type de famille et la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays	88
Tableau XVIII :	Régression hiérarchique de la volonté d'accepter une A.I.	92
Tableau XIX :	Synthèse de la vérification des hypothèses	96

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Modèle de recherche.....30

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Questionnaire sur la volonté d'accepter une affectation internationale viii

Annexe 2: Ordre des questionsix

Remerciements

Je tiens à exprimer mes plus vifs remerciements à Victor Haines et Tania Saba, tous deux professeurs à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, pour avoir accepté de diriger mes travaux de recherche. Je tiens tout particulièrement à exprimer ma gratitude à mon directeur de recherche, Victor Haines, pour son support considérable et constant tout au long de mes travaux ainsi qu'à ma codirectrice, Tania Saba, pour ses judicieux conseils.

Merci aussi à Michel Brossard d'avoir accepté de présider mon jury, ainsi qu'à Gilles Guérin pour avoir accepté d'en faire partie.

Un merci tout spécial à Jean-Frédéric pour sa grande compréhension et son soutien moral tout au long de la rédaction de mon mémoire.

Finalement, je me dois de remercier profondément ma mère, non seulement pour sa lecture attentive des dernières versions de mon mémoire, mais aussi pour m'avoir inculqué le goût du dépassement et la passion pour les études.

CHAPITRE 1 : LA VOLONTÉ D'ACCEPTER UNE AFFECTATION INTERNATIONALE

À l'ère de la mondialisation, maintes entreprises font des affaires hors de leurs frontières nationales. Afin de développer leur organisation et leur personnel, plusieurs décideront d'assigner certains de leurs employés clés à un poste à l'étranger. Or, selon les écrits, un grand nombre d'individus démontreraient peu enthousiasme face à l'idée d'accepter une affectation internationale. L'identification d'employés compétents et mobiles constitue ainsi un défi de taille pour ces organisations. Ce premier chapitre vise donc à illustrer le contexte dans lequel ces entreprises évoluent ainsi que les défis auxquels elles doivent faire face en regard de l'expatriation de leurs employés clés.

1.1 Mondialisation

Depuis les années 1980, le phénomène de la mondialisation des marchés s'est fortement accentué, conséquence de l'avènement des technologies de l'information, de la déréglementation et des divers accords commerciaux et traités de libre-échange. L'interdépendance accrue des marchés et une concurrence féroce provenant maintenant des quatre coins du globe motivent l'expansion des organisations à l'échelle mondiale, multipliant ainsi les fusions et acquisitions d'entreprises, et surtout l'établissement de filiales hors des frontières nationales.

Le commerce international canadien a connu une croissance fulgurante entre la fin des années 1980 et le début du nouveau millénaire. Entre 1988 et 2001, les exportations et les importations ont crû, respectivement, de 26,5% à 43,1% du P.I.B. et de 25,8% à 38,1% du P.I.B., attestant de la gigantesque contribution du commerce extérieur à la prospérité et stabilité de l'économie canadienne (Ministère des affaires étrangères et du commerce international, 2002b). L'économie canadienne est une des plus ouvertes sur le monde : ses

échanges commerciaux s'élèvent à environ 2,4 milliards de dollars chaque jour et le quart des emplois dépendent des exportations (Ministère des affaires étrangères et du commerce international, 2002a).

Malgré les événements qui ont ébranlé récemment l'économie mondiale (notamment la guerre en Irak et le Syndrome Respiratoire Aigu Sévère), les prévisions de croissance pour 2003 sont maintenues et dépassent même celles des États-Unis et celles de la Zone Euro (Exportation et Développement Canada, 2003), signe de la vigueur du commerce extérieur canadien.

1.2 GRH internationale

Pour les entreprises qui décident de se lancer sur le marché mondial, la gestion des ressources humaines à l'échelle de plusieurs pays est un défi de taille, qui vient s'ajouter aux nombreux défis opérationnels et financiers. L'adaptation des différentes activités, pratiques et politiques de gestion des ressources humaines aux nouveaux buts et activités de l'entreprise devient essentielle. Que ce soit le recrutement, la formation, la rémunération, la gestion de carrière, tout doit être en ligne avec les plans à court et long terme de développement de l'entreprise à l'international (O'Sullivan, Appelbaum et Abikhzer, 2002).

Les pratiques et politiques de gestion des ressources humaines adoptées varient beaucoup selon le degré d'internationalisation de la firme ainsi que selon le rôle accordé au siège social et aux employés qui y travaillent. Les quatre approches développées par Perlmutter (1969) nous permettent d'identifier, au sein des multinationales, certaines caractéristiques et attitudes relatives au management.

L'approche ethnocentrique découle d'une gestion orientée vers le pays d'origine, le pays du siège social. Dans ce cas, le siège social prend les décisions stratégiques, impose sa culture et ses processus de travail aux filières étrangères et contrôle les activités concernant les ressources humaines. Les postes clés, tant à l'étranger que dans le pays d'origine, sont détenus par des ressortissants du pays d'origine. Une attention particulière doit être accordée à une gestion efficace des expatriés. Par exemple, les activités de sélection doivent permettre d'identifier les meilleurs employés pour aller représenter l'entreprise à l'international. Des activités de formation et des pratiques d'assistance doivent aussi être mises en œuvre pour favoriser une bonne adaptation de l'employé et de sa famille à l'étranger (Dolan et Schuler, 1995).

Dans l'approche polycentrique, une plus grande latitude est laissée aux filiales étrangères dans la gestion des opérations courantes, mais les aspects financiers demeurent sous le contrôle du siège social. Les filiales étrangères, qui sont considérées comme des entités distinctes, sont gérées par des ressortissants du pays hôte. La mobilité internationale du personnel n'est plus au cœur du développement international et les chances d'acquérir de l'expérience internationale sont minimales, tant pour les employés des pays hôtes que du pays d'origine.

Dans l'approche régiocentrique, la gestion du personnel transcende les frontières nationales en étant effectuée sur une base régionale, selon des blocs géographiques distincts et séparés. La gestion des cadres se fait selon un bassin géographique défini : les individus peuvent être envoyés en affectation dans un autre pays, mais toujours dans la région d'où ils sont issus. Par exemple, les gestionnaires à l'emploi d'une filiale en Europe peuvent être appelés à aller travailler dans un autre pays Européen. Tout le personnel, peu importe le pays d'origine, est considéré pour la mobilité (Ondrack, 1985).

Dans l'approche géocentrique, les opérations sont mondiales et intégrées au-delà de toutes régions nationales ou géographiques, souvent dans un but de développement organisationnel (Ondrack, 1985). Les pratiques implantées le sont en vue de favoriser l'échange d'informations et d'idées. Les postes sont attribués selon l'expérience et la compétence, sans égard à la nationalité. Tous les employés, soient les nationaux du pays d'origine, les locaux et les nationaux des pays tiers, peuvent être appelés à vivre des affectations internationales. Ces dernières sont aussi utilisées comme outil de développement de carrière, pour donner une vue d'ensemble de l'organisation aux cadres (Dolan et Schuler, 1995).

Il est donc fréquent, lorsque l'entreprise œuvre à l'international, qu'un nouveau type d'employé, internationalement mobile, émerge avec toutes les considérations de gestion des ressources humaines qui s'y rattachent. Il s'agit de l'employé expatrié, que l'entreprise assigne à un poste dans un pays étranger.

1.3 Mobilité internationale

Cerdin (2002) note que « les entreprises envisagent l'expatriation des nationaux en plus grand nombre comme un moyen de faire face aux problèmes de globalisation » (p.9). Une enquête récente effectuée par la section des consultants en ressources humaines de Pricewaterhouse Coopers va dans la même direction : la majorité des organisations sondées prévoient une croissance de leur population d'expatriés au cours des deux années suivantes, et ce dans toutes les régions, tant pour les affectations internationales à court qu'à long terme (Pricewaterhouse Coopers, 2002). La mobilité internationale des cadres et des employés clés fait maintenant partie intégrale du mode de fonctionnement d'un grand

nombre d'entreprises dont les opérations et les ventes transcendent leurs propres frontières. Elle joue ainsi un rôle primordial, tant pour l'organisation que pour ses gestionnaires.

Les entreprises qui oeuvrent à l'international se doivent de sélectionner et retenir des employés et des gestionnaires qui ont une compréhension globale du monde des affaires. Selon Pucik et Saba (1998), il importe de distinguer entre deux types de gestionnaires ouverts à l'international, le gestionnaire global et le gestionnaire expatrié. Le premier, dans un sens large, a une compréhension pratique des affaires internationales, l'habileté de travailler au-delà des frontières culturelles, organisationnelles et fonctionnelles, et est capable de composer avec des demandes simultanées de profitabilité court terme et de croissance. Le second, dans un sens plus restreint, correspond au gestionnaire qui se trouve dans une position de leadership impliquant des affectations internationales. Ces affectations peuvent être à court ou à long terme, mais leur durée est généralement comprise entre deux et cinq ans (Cerdin, 2002; Haines et Saba, 1999a,b; Harvey, 1995).

Avec l'évolution du commerce extérieur et des coûts reliés à l'expatriation, les objectifs poursuivis par les entreprises qui ont recours aux expatriés se sont transformés. L'expatriation, qui était jadis parfois utilisée pour récompenser des gestionnaires méritants ou pour éloigner du siège social ceux qui étaient jugés comme mal intégrés ou mal adaptés, joue maintenant un tout autre rôle (Ettore, 1993). De nos jours, on peut regrouper les fins de l'expatriation en trois rôles essentiels au développement des gestionnaires et de l'organisation (Edström et Galbraith, 1977; Ondrack, 1985).

Dans un premier temps, l'affectation internationale rencontre un objectif court terme de l'organisation, en contribuant à combler un besoin spécifique de personnel. Elle permet

ainsi de pallier relativement rapidement un manque d'expertise technologique ou managériale dans un des pays hôtes.

Dans un deuxième temps, l'affectation internationale est un outil utilisé pour la formation et le développement des gestionnaires, afin de leur inculquer une certaine ouverture à l'international, de leur permettre d'acquérir des compétences de gestion dans un environnement étranger ou encore de leur permettre de profiter d'une compétence spéciale qui est présente dans une des filiales étrangères. Le fait d'habiter et de travailler à l'étranger a aussi été identifié comme étant le meilleur outil de développement du leadership international (Gregersen, Morrison et Black, 1998). Des entreprises de renommée mondiale, comme General Electric et Bombardier, reconnaissent effectivement les expériences à l'étranger comme une nécessité dans la formation de leurs futurs dirigeants (Gregersen et al., 1998; Ouellette, 2002).

Finalement, la mobilité internationale est utilisée pour contribuer au développement de l'organisation, en permettant de socialiser les gestionnaires afin qu'ils développent des réseaux informels de communication interpersonnelle à l'échelle planétaire, et qu'ils soient plus adaptables et plus ouverts à l'international. Lorsqu'un objectif de développement de l'organisation est poursuivi, la mobilité internationale a surtout pour rôle la coordination et le contrôle, ainsi que le partage et l'échange d'informations.

Si elle est bien gérée, l'expatriation peut effectivement faciliter l'expansion des organisations hors des frontières nationales. Dans le cas contraire, elle peut entraîner des coûts énormes et des conséquences désastreuses. Pour l'organisation, ces coûts se calculent non seulement en fonction du coût du rapatriement de l'expatrié, qui se chiffre en dizaines sinon en centaines de milliers de dollars, mais aussi en fonction des atteintes à la réputation

de la firme à l'étranger, des opportunités d'affaires manquées et des parts de marchés perdues. Pour l'expatrié, une affectation internationale qui n'est pas couronnée de succès risque de compromettre sa carrière au sein de l'entreprise, de diminuer le prestige dont il jouit auprès de ses pairs, en plus d'affecter négativement sa confiance et son estime de soi. Notons que dans plusieurs cas, le taux d'échec de l'expatriation, par lequel on entend soit la démission, le retour au pays d'origine ou encore la performance inférieure de l'expatrié face aux attentes de l'organisation, semble particulièrement élevé. Ces échecs risquent d'être causés par la mauvaise adaptation de l'expatrié et de sa famille à l'étranger (Aycan, 1997; Black et Gregersen, 1991; Frazee, 1998b; Pricewaterhouse Coopers, 2000).

Une étude de la gestion des expatriés effectuée auprès de 36 entreprises basées au Royaume-Uni nous offre des renseignements intéressants sur les problèmes liés à l'expatriation : les analyses démontrent qu'environ 8% des expatriés quittent le pays d'affectation avant la fin de leur mandat, qu'entre 15% et 20% des employés éprouvent des difficultés d'adaptation, qu'environ une famille sur six rapporte que l'affectation internationale a eu des conséquences négatives et que plusieurs expatriés expriment des inquiétudes relatives à leur rapatriement (Forster, 1997). Ces inquiétudes sont justifiées puisque les écrits font état de la déception de plusieurs expatriés lors du rapatriement qui, au lieu de retourner au pays d'origine dans une meilleure position, vivent une perte de statut et d'autonomie ainsi que des difficultés financières et familiales (Borstorff, Field, Harris et Giles, 1997; Selmer, 2001). Le manque de soutien lors du rapatriement entraîne souvent des problèmes au niveau de la rétention des ex-expatriés, qui, ne recevant pas la reconnaissance désirée suite à leur affectation internationale, décident de quitter leur organisation. Ainsi, puisque les échecs sont relativement nombreux et extrêmement coûteux (Swaak, 1995a), l'entreprise se doit de mettre en place des pratiques de formation, d'assistance et

d'accommodement dans le but de favoriser l'adaptation de l'expatrié et de sa famille à l'étranger.

Les écrits portant sur les défis de la mobilité internationale se concentrent surtout sur la sélection des expatriés (Harvey et Novicevic, 2001 ; Selmer, 2001), leur adaptation à l'étranger (Aycan, 1997; Black et Gregersen, 1991 ; Black, Mendenhall et Oddou, 1991; Feldman et Tompson, 1993) et leur rapatriement (Feldman et Tompson, 1993). Toutefois, un défi majeur auquel se trouvent souvent confrontées les organisations qui font des affaires hors de leurs frontières demeure peu étudié : il s'agit de la difficulté d'accès à un bassin de candidats prêts à accepter une affectation internationale.

1.4 Volonté d'accepter une affectation internationale

Bien que la volonté d'accepter une affectation internationale soit un sujet d'études depuis plus d'une vingtaine d'années (Miller et Cheng, 1978), elle n'a pas pour autant été le point central des recherches portant sur la mobilité internationale.

Les écrits font état d'une proportion relativement importante d'employés qui démontrent peu d'enthousiasme face à l'idée d'accepter une affectation internationale. En 1993, selon le *Conference Board*, moins du tiers des entreprises sondées ont indiqué que la majorité de leurs gestionnaires acceptent de bon cœur la nécessité d'effectuer une affectation internationale pendant leur carrière (Weeks, 1993). Selon une étude plus récente, seulement 16% des répondants accepteraient facilement et de façon certaine une affectation internationale, alors que la très grande majorité (soit 82%) ne l'accepterait qu'à certaines conditions (Saba et Haines, 2002). La difficile adaptation de plusieurs employés à l'étranger (Aycan, 1997 ; Black et Gregersen, 1991 ; Black, Mendenhall et Oddou, 1991) ainsi que les

nombreux problèmes rencontrés lors du rapatriement (Borstorff et al., 1997; Selmer, 2001) peuvent contribuer à la réticence envers l'expatriation. De plus, des changements démographiques étant survenus au cours des dernières décennies (par exemple, la hausse des couples à double carrières) et des lacunes au niveau de la gestion de l'expatriation risquent aussi d'affecter à la baisse la volonté d'accepter une affectation exigeant une mobilité internationale (Forster, 1992).

L'étude de la volonté d'accepter une affectation internationale revêt donc une importance capitale en permettant de mieux identifier les facteurs qui influenceront éventuellement la décision de s'établir et de travailler à l'étranger. La volonté d'accepter une affectation internationale revêt aussi une grande importance puisque les employés qui acceptent de bon gré une affectation internationale ne la percevront, ni ne la vivront de la même manière que ceux qui y ont été contraints. En effet, les employés qui se croient libres d'accepter ou de refuser une affectation internationale sont plus susceptibles d'avoir du succès lors de leur expatriation (Feldman et Thomas, 1992). De plus, les individus qui acceptent une affectation internationale sous les menaces ou la pression de leur employeur risquent davantage d'entretenir des attitudes négatives envers leur nouvelle affectation (Black et Stephens, 1989).

Dans les écrits, plusieurs raisons sont généralement identifiées pour justifier le refus d'accepter une affectation internationale. Les raisons mentionnées sont souvent d'ordre financier (p. ex., perte de revenu du conjoint), professionnel (p. ex., crainte de complications lors du rapatriement, crainte que la mobilité nuise à l'avancement de carrière) ou personnel (p. ex., l'employé ne désire pas déménager ou s'adapter à une autre culture). La revue des écrits révèle par contre que la famille de l'expatrié potentiel est une des raisons les plus importantes, sinon la raison première, qui motive le refus d'une affectation internationale (Adler, 1986; Brett et Stroh, 1995; Flynn, 1996; GMAC, 2003; Solomon, 1996). La réticence

du conjoint envers la mobilité internationale, la carrière du conjoint et l'éducation des enfants sont parmi les aspects les plus considérés par les employés qui hésitent à accepter ou qui déclinent une telle assignation (Black, Gregersen, Mendenhall et Stroh, 1999; Brett et Stroh, 1995; Harvey, 1998,1995).

1.5 Études empiriques sur les déterminants de la volonté d'accepter une affectation internationale

Bien que peu de chercheurs se soient penchés sur la volonté d'accepter une affectation internationale, ceux qui l'ont fait l'ont tous étudiée d'une perspective différente et enrichissante.

La présente section sera donc consacrée à la présentation des principales études empiriques. Chacune d'entre elles a fait avancer l'état des connaissances en cherchant soit à identifier quels éléments influencent positivement ou négativement la volonté d'accepter une affectation internationale, soit à tracer le profil de ceux qui sont plus ou moins enclins à accepter une telle assignation. Les études sont présentées en ordre chronologique.

Adler (1986)

Nancy Adler s'est intéressée à la volonté des étudiants au M.B.A. d'avoir une carrière internationale. Par cette étude, elle cherche plus particulièrement à identifier les raisons pour lesquelles les jeunes gestionnaires accepteraient ou refuseraient une affectation outre-mer ainsi qu'à mieux connaître leurs opinions sur les affectations internationales en comparaison avec les transferts domestiques.

Plusieurs groupes de variables ont été examinés par Adler. Tout d'abord, elle a recueilli des données sur les caractéristiques de base des participants (p. ex., âge, statut marital, sexe, degré d'éducation, expérience internationale, etc.), afin de tracer un profil des étudiants sondés et de ceux qui sont les plus intéressés par une carrière internationale. Elle a ensuite cherché à mesurer leur intérêt envers une carrière internationale, à identifier les avantages ou inconvénients d'une affectation internationale versus un transfert domestique (p. ex., plus haut salaire, vie professionnelle plus intéressante, plus haut statut, etc.) et finalement à connaître les raisons pour lesquelles les étudiants accepteraient (p. ex., croissance personnelle, argent, destination, etc.) ou refuseraient (p. ex., destination, carrière du conjoint, risque d'échec de l'A.I., etc.) une affectation internationale.

L'intérêt envers une carrière internationale a été mesuré à partir d'une liste de raisons pour accepter ou rejeter une affectation internationale (A.I). Les répondants devaient indiquer l'importance qu'ils accordaient à chacune de ces raisons, en fonction de leur propre plan de carrière, sur une échelle Likert à 7 points.

Des questionnaires ont été distribués à des étudiants au M.B.A. d'universités canadiennes, américaines et internationales, ayant reçu, la semaine précédente, une lettre sollicitant leur participation à cette étude. Les questionnaires ont été placés dans les boîtes de courrier des étudiants et recueillis par l'entremise de boîtes de courrier centralisées ou ont été distribués et recueillis en classe. Après un rappel, le taux de réponse pour chacune des universités variait de 31% à 95%. L'échantillon total comptait 1 129 étudiants à temps plein, qui allaient graduer dans les six prochains mois d'un programme de M.B.A. offert par une des sept écoles américaines, canadiennes ou internationales choisies pour cette étude. Le questionnaire, basé sur une revue des écrits et sur une étude-pilote conduite à l'Université McGill, comprenait une liste des raisons les plus communes pour accepter ou rejeter une A.I.,

ainsi que des questions ouvertes pour s'assurer que toutes les raisons possibles aient été bien couvertes. Les étudiants au M.B.A. ayant rempli et retourné les questionnaires partagent plusieurs caractéristiques : ils sont majoritairement jeunes (26,5 ans en moyenne), célibataires (68,2%), de sexe masculin (68%). Quarante et un pourcent des répondants faisaient un M.B.A. centré sur l'international. Plus du tiers (38%) n'avait aucune expérience de travail. En général, ils n'avaient pas beaucoup d'expérience internationale, bien que 84,2% aient déjà voyagé dans des pays étrangers, plus du tiers n'y avait jamais résidé.

Adler présente les moyennes et pourcentages associés à chacun des énoncés pour chacune des sept écoles où les étudiants ont été sondés. Ensuite, à l'aide d'une analyse factorielle, elle a pu former huit groupes à partir des vingt-quatre raisons énoncées pour refuser une affectation internationale. Finalement, une analyse discriminante a été effectuée entre les étudiants au M.B.A. démontrant le niveau d'intérêt envers une carrière internationale.

Les résultats de cette étude illustrent l'enthousiasme des étudiants au M.B.A. pour les carrières internationales. Plus de quatre étudiants sur cinq ont affirmé vouloir une affectation internationale à un certain temps pendant leur carrière. Ils estiment que les carrières internationales procurent une vie professionnelle plus intéressante et un meilleur salaire, mais qu'elles offrent une vie personnelle moins satisfaisante et moins de reconnaissance pour leur travail que les carrières domestiques. Les étudiants au M.B.A. accepteraient une A.I. principalement pour vivre une expérience interculturelle et de croissance personnelle et parce qu'un emploi outre-mer leur semble plus intéressant et stimulant. Par contre, ils refuseraient une A.I. si elle était dans une « mauvaise » destination (par exemple, à cause de la pauvreté ou d'une situation politique instable), si le travail était inintéressant et manquait de défis ou si elle entraînait des problèmes pour leur conjoint et famille (en raison de la carrière actuelle du

conjoint, ou de systèmes médicaux ou d'éducation insuffisants pour les enfants, par exemple). En fait, l'analyse factorielle a révélé qu'une A.I. qui serait néfaste pour le conjoint et la famille est la raison principale pour la rejeter. Finalement, l'analyse discriminante a permis de découvrir que les étudiants les plus intéressés par une carrière internationale sont plus susceptibles d'être plus jeunes, célibataires, spécialisés en management international et d'avoir déjà vécu outre-mer. Bien que plusieurs étudiants croient que les femmes qui veulent poursuivre une carrière internationale doivent faire face à de plus grandes barrières que les hommes, l'intérêt pour ce genre de carrière ne semble pas différent pour les deux sexes.

Brett et Stroh (1995)

Brett et Stroh sont parmi les premières à avoir mis l'accent sur l'influence des facteurs familiaux sur la volonté d'accepter une affectation internationale. Dans cette étude, elles ont cherché à découvrir quels facteurs contribuent à la volonté des gestionnaires américains d'accepter une affectation internationale, en s'intéressant tout particulièrement à la relation d'influence entre le gestionnaire et son conjoint.

Pour ce faire, elles ont étudié diverses variables relatives au gestionnaire ainsi qu'à son conjoint. Plus spécifiquement, elles ont cherché à déterminer l'influence de variables relatives au gestionnaire (âge, éducation, sexe, attitudes envers la mobilité, volonté d'accepter un transfert domestique, satisfaction maritale) sur sa volonté d'accepter une affectation internationale, ainsi que l'influence de variables relatives au conjoint (âge, éducation, race, sexe, type de travail, ambition de carrière, attitudes envers la mobilité, volonté de vivre une mobilité domestique, satisfaction maritale) sur la volonté du conjoint de vivre une mobilité internationale. Elles se sont aussi attardées à l'influence du nombre d'enfants à la maison et des politiques corporatives sur la volonté des gestionnaires et de leur conjoint d'aller à l'international. En second lieu, elles se sont intéressées à la relation

d'influence entre le gestionnaire et son conjoint, en cherchant à identifier si la volonté du gestionnaire d'accepter une affectation internationale a une influence sur la volonté du conjoint de vivre une mobilité internationale, ou vice versa.

Elles ont mesuré la volonté d'être mobile internationalement en demandant aux gestionnaires « Quel énoncé exprime le mieux vos sentiments à l'égard d'une mobilité internationale future ? ». Les réponses incluaient : *Je serai mobile internationalement ; Je serai probablement mobile internationalement ; Je préfère ne pas être mobile internationalement ; Je serai mobile internationalement seulement sous la pression de mon employeur ; Je ne serai mobile internationalement pour aucune raison*. Les conjoints ont aussi dû répondre à une question similaire.

Cette étude fait partie d'une plus grande étude pour laquelle vingt organisations du *Fortune 500*, faisant partie de plusieurs secteurs, avaient fourni une liste de tous leurs gestionnaires ayant été mobiles aux cours des deux années précédentes. Pour cette étude, cinquante gestionnaires de chacune des vingt organisations ont été choisis au hasard. Deux questionnaires, un pour le gestionnaire et un pour son conjoint, ont été envoyés. Parmi les gestionnaires qui ont répondu au questionnaire, seulement les réponses de ceux qui sont mariés ou en cohabitation, qui ont indiqué qu'une affectation internationale avec leur présent employeur est probable et dont le conjoint a aussi retourné le questionnaire ont été retenues. L'échantillon final comptait 450 gestionnaires et leur conjoint.

Brett et Stroh (1995) présentent leurs résultats dans une matrice de corrélation de Pearson. Pour déterminer la relation de causalité entre la volonté du gestionnaire et celle du conjoint d'accepter une affectation internationale, elles ont aussi analysé leurs données à l'aide d'une analyse « *two-stage least square* », dans laquelle les régressions sont faites en

deux étapes : toutes les variables indépendantes sont utilisées pour prédire chacune des variables dépendantes et ensuite des régressions séparées sont effectuées avec chacune des variables dépendantes.

La contribution la plus importante de cette étude porte sur la relation entre la volonté du conjoint et la volonté du gestionnaire à accepter une affectation internationale : il a été démontré que la volonté de mobilité internationale du conjoint est le premier prédicteur de la volonté du gestionnaire à accepter une affectation internationale, mettant ainsi l'emphase sur la grande influence que peut avoir le conjoint sur le gestionnaire. Autre résultat important : les gestionnaires ayant des enfants sont plus réticents à accepter une opportunité de mobilité internationale. Mais plusieurs surprises ressortent de cette étude, infirmant les hypothèses de départ : les analyses dévoilent une relation négative, mais faible, entre l'âge du gestionnaire et sa volonté d'accepter une affectation internationale et démontre aussi que les couples ayant des problèmes maritaux sont tout aussi enclins que les autres à accepter une telle mobilité. Quant à elles, les hypothèses concernant le sexe, l'éducation et la satisfaction envers les politiques corporatives d'expatriation ont été confirmées, démontrant que les individus de sexe masculin, plus éduqués et satisfaits des politiques de leur entreprise seront plus enclins à être mobiles. Par contre, ces variables n'ont qu'un très faible impact sur la volonté du gestionnaire en comparaison avec la volonté de mobilité internationale du conjoint.

Aryee, Chay et Chew (1996)

Aryee, Chay et Chew ont aussi cherché à identifier les facteurs qui influencent la volonté des gestionnaires à accepter une affectation internationale, mais cette fois-ci, en faisant une distinction entre la volonté d'accepter une A.I. dans une destination culturellement similaire ou différente de leur pays d'origine (qui, pour cette étude, est Singapour). Cet ajout est pertinent puisque, comme le mentionnent les auteurs, cette façon

d'étudier la volonté d'accepter une affectation internationale se rapproche davantage de ce qui intéresse les organisations : en général, elles ne cherchent pas à identifier les gestionnaires qui voudraient bien aller travailler n'importe où dans le monde, mais plutôt à identifier le type de gestionnaire qui serait plus enclin à accepter une affectation dans une destination précise.

Aryee et al. mentionnent cinq groupes de variables qui peuvent influencer la volonté d'accepter une affectation internationale : les variables démographiques (âge, sexe, responsabilités familiales), les variables de personnalité (p. ex., extraversion), les variables de carrière (p. ex., buts de carrière), les variables concernant le conjoint (p. ex., orientation travail-carrière du conjoint), ainsi que les politiques corporatives d'expatriation. Le degré de similarité culturelle entre la destination de l'affectation internationale et le pays d'accueil tient ici place de variable modératrice, puisque les auteurs cherchent à savoir s'il modifie la relation entre les variables indépendantes et la variable dépendante.

Pour mesurer la volonté d'accepter une A.I., Aryee et al. ont développé une échelle de douze énoncés en s'inspirant des travaux de Noe et Barber (1993) et de Landau, Shamir et Arthur (1992). Les répondants devaient indiquer l'étendue de leur volonté (de (1) très faible volonté à (5) très forte volonté) à accepter une A.I. qui est *i) une promotion, ii) un transfert latéral, iii) une utilisation des compétences du répondant, iv) une occasion de développement, v) le résultat de l'expansion de l'entreprise ou encore vi) dans le but de rester à l'emploi de l'entreprise*. De plus, les répondants devaient indiquer leur volonté d'accepter une affectation internationale pour chacune de ces six raisons, dans une destination qui a soit une culture similaire ou différente de celle de Singapour.

Les données ont été recueillies à l'aide de questionnaires distribués à des employés managériaux dans des entreprises de Singapour dans lesquelles le gouvernement détient un certain contrôle. Aryee et al. ont contacté des professionnels RH de six de ces entreprises et leur ont demandé d'identifier des employés en étape de mi-carrière, puisque ceux-ci seraient plus susceptibles de se faire offrir une A.I. Cinq cents questionnaires ont été distribués par l'entremise de ces professionnels RH et 228 questionnaires complétés et utilisables ont été retournés. Les hommes comptaient pour la majorité des répondants (77,6%). De plus, 84,6% des individus faisant partie de l'échantillon étaient mariés et avaient au moins un enfant et plus de la moitié (55,4%) étaient âgés entre 31 et 39 ans.

Aryee et al. (1996) présentent dans un tableau la moyenne et l'écart-type pour chacune de leurs variables ordinales. Un test-t a aussi permis de vérifier les différences de résultats entre les destinations culturellement similaires et non similaires. Ils présentent aussi une matrice de corrélation de Pearson, puisqu'ils étudient des variables ordinales, continues et nominales dichotomiques. Dans un deuxième temps, ils ont aussi fait une régression hiérarchique en cinq étapes. Ils ont tout d'abord entré les trois premiers blocs (démographique, carrière, variables reliées au conjoint) puisque les auteurs présumant qu'ils favorisent l'incertitude et ainsi diminuent la volonté d'accepter une A.I. Ensuite, les deux derniers blocs (personnalité et politiques corporatives d'expatriation) ont été ajoutés, puisque Aryee et ses collègues présumant que ces blocs contribuent à diminuer l'incertitude, influençant ainsi positivement la volonté d'accepter une A.I., tout particulièrement dans une destination culturellement différente.

Les analyses démontrent que les femmes ont moins de volonté que les hommes d'accepter une A.I., surtout dans des destinations culturellement différentes, que les responsabilités familiales influencent négativement la volonté d'accepter une A.I. peu importe

le type de destination et que le support du conjoint est plus relié à la volonté d'accepter une A.I. dans une destination culturellement similaire que différente. Contrairement aux hypothèses posées par Aryee et al., l'âge de l'employé et l'orientation travail versus carrière du conjoint ne prédisent pas significativement la réceptivité du gestionnaire à accepter une affectation internationale, et ce peu importe si la destination est culturellement similaire ou non. Leurs hypothèses sur les politiques corporatives, selon lesquelles les individus qui n'ont pas accès à des politiques répondant à leurs besoins seront plus réticents à accepter une A.I., sont partiellement vérifiées et leur influence varie selon la similarité culturelle de la destination : la présence de politiques s'adressant à l'adaptation et à la carrière sont reliées positivement à la volonté d'accepter dans un pays culturellement dissemblable tandis que celles reliées à la famille le sont à la volonté d'accepter dans un pays culturellement similaire. Enfin, Aryee et al. notent qu'en général, les individus sont plus disposés à accepter une affectation dans un pays culturellement similaire au leur.

Lowes, Downes et Kroeck (1999)

Cette étude est une réponse aux travaux de Adler (1986, 1984) qui affirmait que les étudiants hommes et femmes du M.B.A. ne démontrent aucune différence significative dans leur intérêt à poursuivre une carrière internationale. En se penchant sur l'impact du sexe et de la destination sur la volonté d'accepter une affectation internationale, Lowe et al. voulaient démontrer que des différences survenaient lorsque des pays spécifiques sont mentionnés. En d'autres mots, ils croient que la volonté d'accepter une affectation internationale exprimée en fonction de la destination de l'A.I. s'avère une représentation plus robuste du concept qui permet une validation plus juste de l'influence de la variable sexe.

Pour opérationnaliser la volonté d'accepter une affectation internationale, Lowe et al. ont d'abord présenté un scénario aux répondants, leur expliquant qu'ils se font offrir une position outre-mer, d'une durée minimale de trois ans, dans une entreprise du *Fortune 100*, où les bénéfices et les opportunités de promotions seraient les mêmes qu'aux États-Unis. Les répondants devaient ensuite considérer une liste de 41 pays et indiquer s'ils y accepteraient ou y rejetteraient une position.

Pour vérifier leurs hypothèses, des questionnaires ont été administrés à une population d'étudiants gradués et non gradués de deux universités culturellement diversifiées du sud-est des États-Unis, dans des cours de commerce, pendant les années 1994 et 1995. Les étudiants ne recevaient pas de crédits pour y répondre et des précautions ont été prises pour s'assurer qu'aucun étudiant ne remplisse deux fois le questionnaire. Un total de 217 questionnaires complétés et utilisables ont été recueillis. L'échantillon était composé d'hommes à 49%. Les étudiants qui le composaient étaient d'un âge moyen de 26 ans et avaient en moyenne 8,3 ans d'expérience de travail. Les étudiants provenaient de 39 pays différents et une majorité d'entre eux avaient au moins un parent né hors des États-Unis. Aucune différence significative n'a été observée au niveau des variables démographiques.

Pour chacun des 41 pays, les auteurs ont calculé un indice du pourcentage de répondants montrant de la volonté à accepter une A.I. Les variables démographiques ont été régressées sur cet indice, à l'aide d'une régression par degrés. Les résultats ont ensuite été séparés par sexe et un test-z a été fait pour déterminer s'il y avait des différences de volonté entre les hommes et les femmes. Les pourcentages de volonté des hommes, des femmes et de l'ensemble des répondants ont été présentés dans un tableau qui contient aussi les résultats du test-z, et ce pour chacun des pays.

La première hypothèse posée par Lowe et al., à l'effet que les hommes et les femmes démontrent des différences dans leur volonté d'accepter une A.I. lorsque des pays spécifiques sont mentionnés, est en grande partie vérifiée. Des différences significatives ont été observées pour 36 des 41 pays listés. Aucune différence n'a été observée pour seulement cinq des pays, soient le Canada, la France, la Grande-Bretagne, l'Italie et le Venezuela. Pour chacun des pays où des différences significatives ont été observées, les hommes démontraient une plus grande volonté d'y accepter une A.I. que les femmes. La deuxième hypothèse, qui avait pour but d'examiner si la distance culturelle, le niveau de développement et les risques politiques peuvent expliquer les différences de volonté d'accepter une A.I. entre les hommes et les femmes, n'a été que partiellement vérifiée : les différences entre les pays sur les indices de distance culturelle et de développement humain ont expliqué une partie substantielle de la variance entre les hommes et les femmes sur leur volonté d'accepter une A.I., mais le risque politique n'a pas réussi à expliquer significativement les différences de volonté entre les deux sexes.

Saba et Haines (2002)

Cette étude s'intéresse à la fois aux caractéristiques individuelles des personnes qui démontrent une volonté d'accepter une affectation internationale et à l'impact de diverses pratiques corporatives sur cette volonté.

Plusieurs questions ont été posées aux participants afin de déterminer le profil de ceux qui démontrent la plus grande volonté d'accepter une affectation internationale. Les chercheurs ont donc interrogé les répondants sur leur âge, leur sexe, leur expérience de travail à l'étranger, leur probabilité de se faire offrir une affectation internationale avec leur organisation actuelle, leur revenu familial, l'âge de leurs enfants ainsi que sur l'intention de

leur conjoint d'accepter une mobilité géographique internationale. Les auteurs ont aussi regroupé 35 pratiques corporatives en neuf groupes (ex : rémunération, orientation, formation, soutien à la famille et au conjoint...) susceptibles d'influencer la mobilité internationale et ont demandé aux répondants d'indiquer dans quelle mesure chacune des pratiques présentées favoriserait son acceptation d'une A.I.

Afin de mesurer l'intention d'accepter une affectation internationale, les répondants ont dû indiquer s'ils accepteraient facilement une A.I., s'ils ne le feraient qu'à certaines conditions, s'ils ne le feraient que sous la pression de leur employeur, ou s'ils ne le feraient sous aucune condition.

Pour collecter les données, un questionnaire a été envoyé à tous les individus ayant gradué du programme de M.B.A. d'une université canadienne depuis 1965 (N=1 056). Le taux de réponse a été de 32% (n=337). Parmi les répondants, la grande majorité détenait un poste de gestionnaire (84%), avaient un conjoint (82%), croyaient que leur conjoint accepterait de les accompagner à l'étranger sous certaines conditions (76%) et étaient de sexe masculin (283 hommes, 49 femmes). L'étude démontre qu'un peu plus de sept répondants sur dix qui étaient en couple avaient un conjoint qui occupait un emploi ainsi qu'au moins un enfant à charge. Les répondants étaient nombreux à évaluer à forte (24%) ou moyenne (17%) leur probabilité de se faire offrir une A.I. par leur organisation actuelle. Finalement, le tiers des participants ont déjà travaillé à l'extérieur du pays et 37% dans une autre province canadienne.

Les auteurs expliquent peu les analyses auxquelles ils ont eu recours pour traiter leurs données. Ils mentionnent que des analyses ont été faites afin de contrôler la probabilité d'une affectation internationale. Des analyses ont également été effectuées pour vérifier si la

volonté des hommes et des femmes d'accepter une affectation internationale est influencée par des caractéristiques individuelles différentes. Finalement, d'autres analyses ont été faites afin de déterminer le lien entre les différentes pratiques corporatives et la volonté d'accepter une affectation internationale.

Dans l'ensemble, les individus qui démontrent une plus grande volonté d'accepter une affectation internationale sont ceux qui sont plus âgés, de sexe masculin, qui ont déjà travaillé à l'étranger, qui ont une plus grande probabilité de se faire offrir une A.I., dont le revenu familial est moins élevé et qui ont un conjoint qui est favorable au fait de vivre une mobilité géographique internationale. D'autre part, ceux qui ont des enfants de moins de cinq sont les moins enclins à accepter une affectation internationale. Lorsque les chercheurs contrôlent la probabilité d'obtenir une A.I., ce sont les répondants les plus âgés et ceux qui ont un conjoint qui accepte l'idée de déménager à l'étranger qui accepteraient le plus favorablement d'être mobiles à l'international.

En ce qui concerne l'impact des divers groupes de politiques sur la volonté d'accepter une affectation internationale, les auteurs concluent que ceux qui favorisent la mobilité internationale sont ceux qui ont trait à la rémunération, à la formation, aux incitations financières et à l'intégration de l'A.I. dans une carrière internationale. Dans l'ensemble, les auteurs ont décelé des différences entre les résultats des hommes et des femmes en ce qui concerne les politiques qui favoriseraient leur mobilité internationale. Étrangement, les pratiques reliées à la famille et au conjoint ne semblent influencer ni la volonté des hommes, ni celle des femmes.

1.6 Synthèse critique des recherches et question de recherche

Les études présentées précédemment nous permettent de mieux saisir ce qui influence la volonté d'accepter une affectation internationale. Par contre, leur généralisation est compromise par plusieurs limites. Tout d'abord, il existe encore peu d'études empiriques sur le sujet : il est possible de compter sur les doigts de la main les études qui se sont intéressées à la volonté d'accepter une affectation internationale en tant que variable dépendante. Les principales études ont été présentées dans la section précédente. Notons aussi que ces cinq études ne s'entendent pas sur la façon de mesurer la variable dépendante.

Chacune d'entre elles a abordé l'étude de la volonté d'accepter une affectation internationale sous un angle différent. Certains chercheurs s'intéressent à la volonté générale d'accepter une A.I. (Adler, 1986; Brett et Stroh, 1995; Haines et Saba, 1999a,b) tandis que d'autres étudient plutôt la volonté d'accepter une affectation internationale dans des pays culturellement semblables ou dissemblables au pays d'accueil ou dans des pays spécifiques (Aryee et al., 1996; Lowe et al., 1999). Cette dernière façon de faire est particulièrement pertinente puisque les entreprises ne veulent pas nécessairement connaître l'intérêt général de leurs employés envers la mobilité internationale, mais sont plutôt intéressées à savoir si leurs employés accepteraient une A.I. dans une région ou un pays spécifique.

On retrouve aussi un certain nombre de limites au niveau du choix des variables indépendantes. En effet, bien que plusieurs études se soient penchées sur l'influence d'une ou de quelques variables ayant trait à la famille de l'employé, aucune n'a cherché à tracer un portrait complet de la situation familiale qui permettrait de mieux comprendre l'influence de la famille sur la volonté d'accepter une affectation internationale. Par exemple, aucune étude ne s'est encore intéressée à la relation entre le salaire du conjoint, le type de famille, ou

l'insatisfaction maritale et la volonté du gestionnaire d'accepter une affectation internationale.

La majorité des études porte sur ce qui influence positivement ou négativement la volonté d'accepter une affectation internationale. À l'exception de Saba et Haines (2002) qui ont cherché à établir des liens entre des pratiques corporatives et la volonté d'accepter une affectation internationale, encore très peu d'études ont porté sur l'influence que pourrait avoir une perception positive de l'entreprise sur la volonté de leurs employés d'accepter une affectation internationale. De plus, bien que certaines études se soient intéressées davantage à certaines variables familiales et d'autres à certaines variables reliées au travail, aucune étude ne s'est encore penchée sur l'influence simultanée des contextes familiaux et professionnels sur la volonté d'accepter une affectation internationale. Une étude qui se pencherait sur cette question permettrait d'apporter un éclairage nouveau aux travaux sur le conflit entre le travail et la famille, qui s'intéressent généralement beaucoup plus à l'impact du travail sur la famille qu'à celui de la situation familiale de l'employé sur sa vie professionnelle (Frone, Russel et Cooper, 1992; Greenhaus et Beutell, 1985; Kinnunen et Mauno, 1998).

Un certain nombre de limites peuvent aussi être attribuées au choix des échantillons. Deux études sur les cinq présentées sont basées sur les réponses d'un échantillon composé uniquement d'étudiants (Adler, 1986; Lowe et al., 1999), ce qui est moins pertinent qu'un échantillon composé de travailleurs ou de gestionnaires puisque ces derniers ont davantage de probabilité réelles de se faire offrir une A.I. Un échantillon de travailleurs est d'autant plus intéressant s'il est composé d'individus travaillant dans diverses entreprises et industries (Brett et Stroh, 1995). De plus, la majorité des échantillons proviennent en totalité ou en majorité des États-Unis (Adler, 1986; Brett et Stroh, 1995; Lowe et al., 1999) et aucune des

études répertoriées n'a utilisé un échantillon exclusivement canadien. Pour toutes ces raisons, nous croyons crucial d'étudier cette question plus en profondeur.

Afin de pallier les limites des études précédentes et d'étudier la volonté d'accepter une affectation internationale sous un nouvel angle, nous chercherons à répondre à la question suivante : La situation familiale influence-t-elle la volonté d'accepter une affectation internationale et une perception positive de l'organisation et un climat familial favorable peuvent-ils modifier cette relation ?

Dans un premier temps, nous chercherons à identifier l'impact de chacune des variables de la situation familiale (par exemple, la présence d'un conjoint, la présence d'enfant dans le ménage, l'orientation de carrière du conjoint, etc.) sur la volonté d'accepter une affectation internationale. Dans un deuxième temps, nous chercherons à découvrir si le support organisationnel perçu par l'employé, la confiance qu'a ce dernier envers son organisation et son climat familial relatif au travail ont une influence modératrice sur la relation entre la situation familiale de l'employé et sa volonté d'accepter une affectation internationale.

En d'autres mots, nous voulons savoir si le support organisationnel perçu, la confiance envers l'organisation et le climat familial relatif au travail peuvent contribuer à modifier la donne et ainsi faire que des employés qui étaient réticents à accepter une affectation internationale à cause de leur situation familiale revoient leur position et démontrent davantage de volonté d'accepter une assignation impliquant une mobilité internationale.

CHAPITRE 2 : THÉORIE ET HYPOTHÈSES

2.1 Théorie du conflit emploi-famille

Accepter ou refuser une affectation internationale est une décision qui affecte autant la famille de l'employé que l'employé lui-même, puisque l'expatriation est lourde de conséquences tant pour le conjoint que pour les enfants. Par exemple, pour accompagner l'employé à l'étranger, le conjoint devra nécessairement quitter son emploi au Canada et être prêt à interrompre sa carrière si jamais il ne pouvait pas ou n'arrivait pas à se trouver un nouvel emploi dans le pays d'accueil. Quant à eux, les enfants devront quitter leurs amis et changer d'école, pour poursuivre leur éducation dans un pays étranger. Lors d'une expatriation, la vie de tous les membres de la famille est bouleversée et dans un grand nombre de cas, les aspirations et besoins de la famille ne coïncident pas avec les exigences de l'expatriation. Ainsi, puisque cette décision professionnelle revêt aussi de larges conséquences sur la famille, il est intéressant de l'aborder sous l'angle du conflit emploi-famille. Ce cadre théorique a d'ailleurs été proposé par Harvey (1996) dans un article sur les dilemmes associés à l'expatriation des couples à double carrière.

Edwards et Rothbard (2000) ont recensé cinq types de mécanismes permettant de relier les domaines professionnel et familial : le spillover, la compensation, la segmentation, l'épuisement des ressources (mieux connu en anglais sous le nom de *resource drain*), la congruence et le conflit emploi-famille.

Le conflit emploi-famille est une forme de conflit inter-rôles dans lequel des pressions émanant des domaines professionnels et familiaux sont, dans une certaine mesure, incompatibles (Greenhaus et Beutell, 1985). Ces pressions peuvent prendre plusieurs

formes : elles peuvent être des pressions de temps, des éléments stressants provenant du domaine familial ou professionnel ou encore de hauts niveaux d'engagement psychologique dans un des deux domaines (Greenhaus et Parasuraman, 1999). Les pressions de temps empêchent ou réduisent la participation à des activités familiales ou professionnelles. Par exemple, la présence de jeunes enfants à la maison exige que du temps soit investi dans le domaine familial, temps qui n'est conséquemment pas disponible pour être consacré au domaine professionnel. Des éléments stressants peuvent aussi contribuer au conflit emploi-famille : par exemple, l'insatisfaction maritale peut exercer un stress sur le gestionnaire, qui risque de réagir en tentant de ne pas créer de remous supplémentaires par son travail, mettant donc sur la glace des projets professionnels de mobilité internationale. Similairement, un grand engagement psychologique du conjoint dans sa carrière peut être source de conflit emploi-famille : la réticence du conjoint d'aller vivre à l'international puisqu'il ne veut pas quitter son poste (une pression du domaine familiale) peut influencer négativement la volonté du gestionnaire d'accepter une affectation internationale (une décision d'ordre professionnel). Ainsi, en exerçant des pressions sur le domaine familial ou professionnel, le conflit emploi-famille peut provoquer le retrait de l'individu d'un des deux domaines (Greenhaus et Parasuraman, 1999), comme ce serait le cas si un expatrié potentiel décidait de ne pas accepter une affectation internationale en raison d'une situation familiale qui exerce trop de pressions sur lui. Similairement, puisque la situation familiale est un élément qui a une forte influence sur le succès ou l'échec de l'expatriation (Arthur et Bennett, 1995 ; Hays, 1971), il est possible qu'un employé qui juge sa situation familiale plus difficile ou plus complexe et qui anticipe des problèmes lors de l'expatriation décide de se retirer de l'opportunité professionnelle de mobilité internationale qui lui est proposée.

Les demandes émanant des rôles peuvent provenir des valeurs propres à l'individu ainsi que d'attentes émises par les émetteurs de rôles professionnels (p. ex., les supérieurs

ou la direction de l'entreprise) ou familiaux (p. ex., le conjoint et les enfants) (Edwards et Rothbard, 2000). Dans le cas des expatriés potentiels, l'affectation internationale, demandée par l'entreprise pour répondre aux pressions exercées par une économie de plus en plus mondialisée, entre en contradiction avec les demandes du rôle familial de stabilité géographique, de soin et d'éducation des enfants. En ce sens, la participation au rôle professionnel, qui requiert de la mobilité internationale, est rendue plus difficile en raison de la participation non compatible au rôle familial, qui requiert la stabilité géographique.

Friedman et Greenhaus (2000) ont identifié trois dimensions de l'adhésion à un rôle : les expériences rencontrées dans un rôle, le niveau d'engagement investi dans un rôle ainsi que les réactions attitudinales à la participation à un rôle. Ces trois dimensions peuvent influencer les opportunités saisies dans un autre rôle. Les expériences de rôle font référence aux expériences d'un individu qui résultent de la participation au rôle ainsi qu'aux caractéristiques structurelles d'un rôle. Les opportunités de développement de carrière (comme l'A.I.) sont un exemple de caractéristique structurelle du rôle professionnel, alors que le statut d'emploi du conjoint en est un des caractéristiques structurelles du rôle familial.

Il est important de rappeler la nature bidirectionnelle du conflit travail-famille : des expériences du domaine professionnel peuvent influencer le domaine familial, tout comme des expériences du domaine familial peuvent avoir une influence sur le domaine professionnel (Frone et al., 1992).

À la lumière de cette théorie, il est plus aisé de comprendre l'impact de la situation familiale du gestionnaire sur sa vie professionnelle et, plus précisément, sur sa volonté d'accepter une affectation internationale. En effet, tout comme les mères qui refusent des

assignations spéciales ou d'autres opportunités de développement en raison de conflits entre leur travail et leur famille (Friedman et Greenhaus, 2000), le gestionnaire qui a une situation familiale complexe est aussi susceptible de démontrer moins de volonté d'accepter une affectation internationale, puisque cette opportunité de développement de carrière est contradictoire et difficilement compatible avec certaines demandes du rôle familial.

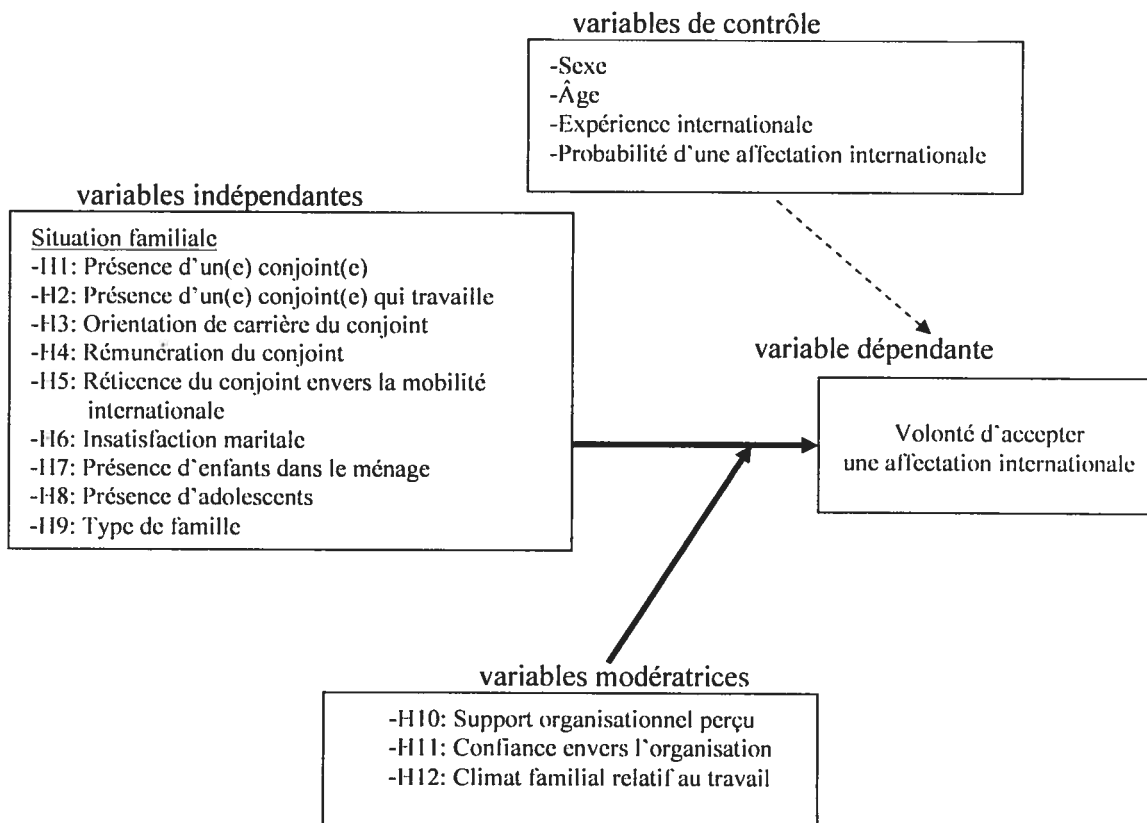
2.2 Modèle de recherche

Par cette étude, nous cherchons à démontrer deux types de relations: premièrement, les relations qui existent entre la situation familiale d'un individu et sa volonté d'accepter une A.I., et deuxièmement, l'influence modératrice du support organisationnel perçu, de la confiance envers l'organisation et du climat familial relatif au travail sur la relation entre sa situation familiale et sa volonté d'accepter une affectation internationale. La figure 1 illustre notre modèle de recherche.

Nous avons choisi la volonté d'accepter une affectation internationale, une mesure intentionnelle, comme variable dépendante. Bien qu'elle porte sur une intention et non un comportement véritable, l'étude de cette variable est pertinente pour plusieurs raisons. Tout d'abord, il a été nettement établi que l'intention est le meilleur prédicteur attitudinal d'un comportement futur (Hulin, 1991). Parallèlement, comme le notent Brett et Reilly (1988), plusieurs modèles de la rétention considèrent l'intention comme proxy du véritable comportement. De plus, des recherches sur la mobilité ont permis d'établir une corrélation entre la volonté de bouger et la décision d'accepter un transfert domestique (Brett et Reilly, 1988). Noe et Barber (1993) justifient aussi leur choix de la volonté d'accepter un transfert comme variable dépendante en s'appuyant sur les travaux de Speare (1974), qui a

trouvé une corrélation de 0,44 entre la volonté de bouger et le transfert véritable l'année suivante.

Figure 1 : Modèle de recherche



Nous savons déjà que la situation familiale de l'employé joue un grand rôle dans sa volonté et dans sa décision d'accepter une affectation internationale (Adler, 1986; Brett et Stroh, 1995; Cerdin, 2000). Ce qui nous intéresse ici est non seulement de savoir quelles dimensions de la situation familiale influencent le plus la volonté d'accepter une affectation internationale, mais aussi de vérifier si la résistance à la mobilité internationale, ayant pour cause la situation familiale, peut être atténuée si l'employé bénéficie d'un bon climat familial relatif au travail (p. ex. : ouverture de sa famille à discuter de problèmes relatifs au travail), s'il perçoit du support de la part de son organisation et s'il y fait confiance.

La variable *Climat familial relatif au travail* est une variable qui touche à la fois les sphères familiales et professionnelles et pourrait être considérée comme une variable indépendante au même titre que les autres variables familiales. Par contre, compte tenu de la nature de cette variable et des corrélations modestes entre le climat familial relatif au travail et les variables familiales¹, il est justifié de la maintenir parmi variables modératrices.

Afin de répondre à notre question de recherche, nous nous devons de contrôler certaines variables ayant trait au répondant selon lesquelles la volonté d'accepter une affectation internationale risque de varier. Ainsi contrôlerons nous l'âge du répondant, son sexe, son expérience internationale et sa probabilité de se faire offrir une affectation internationale avec son organisation actuelle. Contrôler pour ces variables nous permettra de mieux identifier la nature réelle des relations entre les variables et d'observer réellement l'impact des différentes dimensions de la situation familiale du répondant sur sa volonté d'accepter une affectation internationale, et non l'impact du profil de l'employé (sexe, âge, expérience internationale, probabilité d'avoir à effectuer une A.I. avec l'organisation actuelle).

Bien que certaines variables indépendantes soient de nature objective et d'autres de nature perceptuelle, nous avons cru bon d'inclure chacune d'entre elles dans notre modèle puisque les écrits indiquent qu'elles sont susceptibles d'influencer la volonté d'accepter une affectation internationale. Certaines ont déjà été testées dans des études sur la volonté d'accepter une affectation internationale (présence d'un(e) conjoint(e), présence d'un(e) conjoint sur le marché du travail, orientation de carrière du conjoint, volonté ou réticence du conjoint de vivre une mobilité internationale, insatisfaction maritale, présence d'enfants

¹ La variable *Climat familial relatif au travail* n'est corrélée de façon significative qu'avec trois variables indépendantes : la rémunération du conjoint ($r=-0,173$; $p=0,008$), l'insatisfaction maritale ($r=-0,260$; $p<0,005$) et le type de famille ($r=0,192$; $p=0,005$). Pour la matrice de corrélation, voir le Tableau VIII, à la section 4.2.

dans le ménage, groupes d'âge des enfants). Les différentes études révèlent par contre souvent des résultats divergents quant à l'influence de ces variables familiales. D'autres variables ont plutôt été étudiées dans des recherches portant sur la volonté d'accepter un transfert domestique (rémunération du conjoint) ou encore nous apparaissent fort pertinentes, mais n'ont jamais paru dans les écrits sur la mobilité (type de famille).

2.3 Hypothèses

Afin de vérifier notre modèle opérationnel, nous devons étudier plusieurs relations. Dans un premier temps, nous posons des hypothèses dans le but de vérifier l'existence de relations entre les différentes variables familiales et la volonté d'accepter une affectation internationale. Dans un deuxième temps, nous posons des hypothèses qui nous permettent de vérifier si le support organisationnel perçu, la confiance de l'employé envers son organisation et le climat familial relatif au travail agissent effectivement comme variables modératrices de la relation entre la situation familiale du gestionnaire et notre variable dépendante. Ces hypothèses sont au nombre de douze et sont expliquées en détail dans la présente section.

2.3.1 Présence d'un(e) conjoint(e)

Le gestionnaire qui n'a pas de conjoint aura moins d'attaches et de contraintes familiales qui risquent de réduire sa mobilité. En effet, les célibataires, puisqu'ils ne sont pas exposés à des demandes de rôles provenant d'un conjoint, vivront moins de pressions conflictuelles entre leur vie familiale et professionnelle. Il leur sera conséquemment plus facile de répondre aux demandes émanant de leur rôle professionnel. N'ayant pas à prendre en compte les désirs ou les réticences d'un conjoint, le célibataire sera plus libre dans ses choix et sera du coup plus susceptible de vouloir accepter une affectation internationale. Inversement, un individu qui partage sa vie avec un conjoint risquera d'avoir un plus grand engagement psychologique dans sa vie personnelle et de démontrer davantage de réticence envers la mobilité internationale. Les études empiriques n'établissent toutefois pas de relations claires entre le statut marital d'un individu et la volonté d'accepter une affectation internationale. Les résultats d'une étude sur la mobilité internationale portent à croire que les célibataires seraient plus enclins à accepter une opportunité de transfert à l'international

(Aryee et al., 1996). Une analyse discriminante entre les étudiants qui sont les plus et les moins intéressés par une carrière internationale a démontré que ceux qui sont plus intéressés par les affectations internationales sont plus fréquemment célibataires (Adler, 1986). Par contre, les études sur la mobilité domestique ne semblent pas voir de relation entre le statut marital de l'employé et sa volonté d'accepter un transfert (Brett, Stroh et Reilly, 1993 ; Landau, Shamir et Arthur, 1992). Il importe donc de vérifier l'influence de cette variable sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

Hypothèse 1 : La présence d'un(e) conjoint(e) a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

2.3.2 Présence du conjoint sur le marché du travail.

Partager sa vie avec un conjoint qui travaille risque de produire des pressions de temps additionnelles. De plus, l'anticipation de la perte d'un revenu et de l'emploi du conjoint lors de l'A.I. risque d'agir comme un élément stressant du domaine familial, qui entre aussi en conflit avec les demandes du rôle professionnel. Le sondage sur la mobilité internationale, effectué auprès de 150 entreprises qui représentent, à l'échelle planétaire, plus de 33 000 expatriés, démontre que ces inquiétudes face à l'emploi du conjoint sont basées sur des faits qui sont bien réels : ce sondage démontre que les conjoints d'expatriés ont trois fois moins de chance de travailler à l'étranger que dans leur pays d'origine (GMAC, 2002). Les conflits ainsi créés entre les rôles familiaux et professionnels risquent d'entraîner le retrait de l'individu d'un des deux domaines, provoquant ainsi potentiellement le refus de l'A.I. Les écrits sur le conflit emploi-famille reconnaissent d'ailleurs qu'être en couple avec un individu qui est sur le marché du travail risque de créer davantage de pressions conflictuelles (Greenhaus et Beutell, 1985). Étrangement, aucune des études que nous avons répertoriées n'a cherché à établir de liens entre le statut d'emploi du conjoint et

la volonté d'accepter une affectation internationale. Puisque Pucik et Saba (1998) mentionnent qu'il serait important que de nouvelles études sur la volonté d'accepter une affectation internationale s'intéressent aux effets des couples à double-emploi, nous posons l'hypothèse suivante.

Hypothèse 2 : La présence d'un(e) conjoint(e) qui travaille a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

2.3.3 Orientation de carrière du conjoint

Pour plusieurs expatriés potentiels, la carrière du conjoint est un aspect très important à considérer lors de la décision d'accepter un poste à l'international et elle est aussi souvent perçue comme étant un des principaux freins à la mobilité internationale (Adler, 1986; Frazee, 1998a; Harvey, 1998). Dans un sondage effectué par Pricewaterhouse Coopers en 1999/2000 sur les politiques et pratiques européennes de mobilité internationale, 59% des participants ont identifié les problèmes reliés aux couples à double carrières comme étant une barrière à la mobilité. Le sondage effectué en 2002 par ORC Worldwide, une firme de consultants basée à New York, vient renforcer les études précédentes : la question des couples à double carrières y est identifiée comme étant la raison principale pour décliner une offre d'affectation internationale. Les couples à double carrières sont ainsi souvent perçus comme étant ceux dont la situation est la plus problématique, puisqu'un des deux conjoints doit abandonner son emploi pour aller s'établir à l'étranger. La mobilité internationale risque ainsi d'entraîner une potentielle baisse de revenu au sein du couple, une baisse du niveau de vie ainsi que l'insatisfaction du conjoint qui a dû sacrifier sa carrière, créant ainsi davantage de stress au sein de l'unité familiale. L'anticipation de ces stressseurs provenant du domaine familial et causés par l'orientation

« carrière » du conjoint entre en conflit avec les demandes du rôle professionnel, qui nécessitent la mobilité internationale ainsi qu'un haut niveau d'engagement psychologique.

Étrangement, la seule étude empirique à avoir investigué le lien entre l'orientation de carrière du conjoint et la volonté du gestionnaire d'accepter une affectation internationale n'a su trouver de relation significative entre les deux variables (Aryee et al., 1996). Puisque la majorité des chercheurs s'entendent pour dire que l'orientation de carrière du conjoint a une influence sur la volonté du répondant d'accepter ou de rejeter une affectation internationale, mais que d'autres arrivent à des conclusions contraires, il nous semble important d'adresser cette question afin de clarifier la relation entre ces deux variables.

Hypothèse 3 : L'orientation « carrière » du conjoint a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

2.3.4 Rémunération du conjoint

Les écrits sur la mobilité internationale demeurent quasi muets sur l'influence du salaire du conjoint sur la volonté du gestionnaire à accepter une affectation internationale. Cerdin (2002) note cependant que si le revenu de l'expatrié potentiel est largement supérieur à celui de son conjoint, ce dernier risque d'avoir moins de pouvoir et son opinion moins d'impact sur la décision de l'employé d'accepter une affectation internationale. Les études sur la mobilité domestique peuvent aussi nous offrir une piste de recherche intéressante sur ce sujet. Green (1997) avance que l'employé sera plus enclin à accepter un transfert à l'intérieur de son propre pays si son salaire excède celui de son conjoint, puisque c'est généralement au membre du couple qui a le plus haut salaire que revient la décision sur la question de la mobilité. Bielby et Bielby (1992), quant à eux, remarquent aussi que le salaire du conjoint a un rôle à jouer dans la décision d'accepter le transfert ; ils notent entre autres

que lorsque l'employé est bien payé, sa décision risque moins d'être influencée par des considérations familiales comme le salaire de son conjoint. Il semble logique de croire que plus le salaire du conjoint excèdera celui du répondant, plus ce dernier sentira une perte s'il quitte pour l'étranger et plus l'opinion du conjoint sera importante lors de décisions relatives à la mobilité, puisque c'est lui qui a le plus grand pouvoir financier dans le couple. Le salaire du conjoint est ainsi une des caractéristiques structurelles de rôle du domaine familial, qui influence les opportunités et l'engagement de l'employé dans le domaine professionnel (Friedman et Greenhaus, 2000). Un ratio plus élevé entre la rémunération du conjoint et celle de l'expatrié potentiel est susceptible de susciter de plus fortes demandes émanant du rôle familial, ce qui crée des pressions conflictuelles et incompatibles avec la mobilité internationale. En ce sens, un salaire élevé du conjoint en comparaison avec celui de l'employé représente un stresser du domaine familial, qui fait pression sur l'employé et peut mener à son retrait des opportunités professionnelles de mobilité internationale qui lui sont présentées. Nous croyons donc que, comme c'était le cas pour l'orientation de carrière du conjoint, la volonté du répondant d'accepter une affectation internationale sera diminuée lorsque son conjoint a beaucoup à perdre et conséquemment, qu'il y a une relation négative entre la volonté du gestionnaire d'accepter une affectation internationale et la rémunération de son conjoint.

Hypothèse 4 : Plus la rémunération du conjoint est élevée relativement à celle du répondant, plus la volonté d'accepter une affectation internationale est négative.

2.3.5 Réticence du conjoint de vivre une mobilité internationale

Adler (1986) affirme que « bien que la compagnie et le salarié croient habituellement que [le ou la conjoint(e)] a un rôle à jouer dans la décision de bouger internationalement, elle l'a rarement en réalité » (Adler (1986), traduction par Cerdin

(2000)). D'autres identifient la volonté ou la réticence du conjoint à quitter son milieu pour un autre endroit dans son pays ou à l'étranger comme étant un des facteurs les plus influents sur la volonté du gestionnaire à accepter une affectation, et ce qu'elle soit internationale (Brett et Stroh, 1995; Saba et Haines, 2002) ou domestique (Brett et Reilly, 1988; Brett, Stroh et Reilly, 1993; Brett et Werbel, 1980, 1978; Fox et Krausz, 1987; Marshall et Cooper, 1976). Puisque cette variable apparaît être une des plus importantes, il est impératif de l'inclure dans notre modèle. Lorsque le conjoint ne veut pas être mobile à l'international, l'employé subit des pressions simultanées provenant du domaine familial (réticence du conjoint à la mobilité internationale) et du domaine professionnel (mobilité géographique internationale demandée par l'entreprise). La réticence du conjoint envers la mobilité internationale revêt ainsi la forme d'un stresser du rôle familial, puisqu'elle reflète les attentes d'un proche d'où émanent des demandes de rôle reliées au domaine familial et dont l'opinion est généralement prise en considération. Des forces incompatibles sont ainsi créées, entraînant une situation de conflit entre l'emploi et la famille, ce qui risque de provoquer le retrait de l'individu d'un des deux domaines. Ainsi, nous croyons que si le conjoint démontre de la réticence à aller à l'international, le gestionnaire en démontrera aussi et vice versa.

Hypothèse 5 : La réticence du conjoint envers la mobilité internationale a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

2.3.6 Insatisfaction maritale

Peu de chercheurs se sont intéressés à la relation entre la satisfaction maritale et notre variable dépendante. Brett et Stroh (1995) n'ont pas trouvé de lien significatif entre la satisfaction maritale et la volonté d'accepter une affectation internationale, laissant sous-entendre que les couples qui ont des problèmes maritaux sont tout aussi intéressés à aller à

l'international que ceux qui sont dans un mariage stable. Les auteures notent d'ailleurs que des recherches supplémentaires sont nécessaires pour mieux comprendre ce résultat. Notre hypothèse rejoint celle de Brett et Stroh (1995), mais va à l'encontre du résultat qu'elles ont obtenu. Un transfert géographique est un événement hautement stressant (Munton, 1990; Reed et Reed, 1993), qui risque d'entraîner des tensions au sein du couple. Cet élément stressant de la vie familiale exerce une pression sur le gestionnaire et peut interférer avec ses plans professionnels. De plus, puisque les réseaux sociaux et de support des deux membres du couple sont perturbés lors de l'expatriation, ils dépendent davantage l'un de l'autre qu'auparavant pour leur support émotionnel et psychologique (Yun, Takeuchi et Tesluk, 2000). Si le couple est déjà fragile, aller à l'international risque d'être une expérience encore plus difficile et plus stressante pour eux. En ce sens, l'insatisfaction maritale peut même provoquer le retrait du gestionnaire de projets professionnels comme l'A.I. Pour ces raisons, nous croyons que les individus qui sont moins satisfaits de leur relation de couple seront plus réticents à accepter une affectation à l'international.

Hypothèse 6 : L'insatisfaction maritale a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

2.3.7 Présence d'enfants dans le ménage

Des études empiriques indiquent que la présence d'enfants dans le noyau familial influence négativement la volonté d'accepter une affectation internationale (Brett et Stroh, 1995; Saba et Haines, 2002). En nécessitant de l'énergie et du temps qui auraient autrement pu être investi dans le travail, les enfants peuvent être une source de conflit emploi-famille. En fait, une récente étude démontre même que plus il y a d'enfants dans le ménage, plus le conflit entre la famille et le travail risque d'être élevé (Kinnunen et Mauno, 1998). De plus, l'éducation, les soins et la socialisation des enfants nécessitent une certaine continuité qui

entre en conflit avec la demande de mobilité géographique requise par la vie professionnelle de l'employé. Ainsi, étant coincé entre des demandes familiales et professionnelles conflictuelles, l'individu risque de réagir en se retirant d'un des deux domaines. En raison du conflit emploi-famille que la présence d'enfants entraîne, nous croyons que le gestionnaire dont le ménage comprendra un ou plusieurs enfants sera moins enclin à vouloir accepter une affectation internationale.

Hypothèse 7 : La présence d'enfants dans le ménage a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

2.3.8 Présence d'adolescents

Lors de l'expatriation, les enfants font face à des problèmes d'adaptation qui diffèrent selon leur âge (Stroh et Sommers, 2002). La résistance envers l'expatriation et les problèmes d'adaptation de certains enfants représentent des éléments stressants émanant du domaine familial. L'anticipation de ces stressants risque de réduire la volonté des employés clés de s'expatrier, puisque leurs demandes du rôle familial entrent en conflit avec celles de leur rôle professionnel, qui requièrent beaucoup de temps ainsi qu'un haut niveau d'engagement psychologique afin d'être en mesure de bien s'adapter et de fournir une bonne performance dans la nouvelle assignation. Ainsi, notre étude cherche à vérifier si l'appartenance des enfants à certains groupes d'âges agit comme déterminant de la volonté d'accepter une affectation internationale. Les écrits suggèrent d'ailleurs que le fait d'avoir des enfants qui appartiennent à certains groupes d'âge peut constituer un frein additionnel à l'expatriation (Saba et Haines, 2002; Stroh et Sommers, 2002). Stroh et Sommers (2002) suggèrent que ce sont les adolescents qui susciteraient les plus grands défis associés à la mobilité internationale : la mobilité leur infligerait de hauts niveaux de stress et ils souffriraient tout particulièrement de la perte du support de leurs pairs. Nous posons donc

comme hypothèse que les employés qui ont des enfants âgés entre douze et dix-sept ans seront plus réticents que les autres envers l'expatriation.

Hypothèse 8 : La présence d'adolescents dans le ménage a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

2.3.9 Type de famille

De nos jours, avec les hauts taux de divorce et la croissance du nombre de familles recomposées, de plus en plus d'individus vivent dans un type de ménage non traditionnel, souvent complexe, ce qui contribue à modifier les responsabilités et rôles familiaux.

Selon Statistique Canada, environ le cinquième de la population canadienne (19,2%) fait partie d'une famille recomposée ou d'une famille monoparentale (Statistique Canada, 2002). Or le type de famille est une variable qui n'a encore jamais été étudiée en lien avec la volonté d'accepter une affectation internationale. Tel que mentionné par Forster (1992: 615), les entreprises qui essaient de combler des postes d'expatriés ne peuvent plus compter automatiquement sur des « mobile nuclear families 'headed' by men with spouses and partners trailing meekly behind ». La complexité de l'organisation du ménage peut être perçue comme étant une caractéristique structurelle de rôle du domaine familial qui influence les opportunités saisies dans le rôle professionnel. Ainsi, nous croyons que la volonté d'accepter une affectation internationale variera selon la complexité du type de ménage dans lequel vit l'expatrié potentiel, puisqu'une organisation de ménage plus complexe risque d'engendrer davantage de demandes du rôle familial. Afin d'évaluer le type du ménage auquel appartient l'employé, nous opposons la famille nucléaire traditionnelle (couple avec enfant(s) issu(s) de leur présente union) à la famille non traditionnelle (famille monoparentale, couple avec enfant(s) issu(s) d'une union précédente

seulement ou couple avec enfant(s) issu(s) d'une union précédente ainsi que de l'union actuelle). Les pressions exercées sur l'employé peuvent entraîner un conflit entre l'emploi et la famille, en raison des demandes simultanées et incompatibles provenant du domaine familial (besoin de stabilité géographique pour l'éducation, les soins et la garde des enfants) et de l'emploi (besoin de mobilité géographique internationale demandée par l'organisation). D'autre part, puisque l'expatriation est une décision familiale qui requiert de considérer les besoins et opinions de tous les membres de la famille, les stressés du domaine familial sont d'autant plus vifs si les membres de la nouvelle famille ne partagent que des liens familiaux indirects (p. ex., enfants du conjoint) et que leurs aspirations et besoins risquent aussi d'être différents. Les pressions conflictuelles émanant du rôle familial et du rôle professionnel sont donc multipliées, réduisant du même coup la volonté d'accepter une A.I.

Hypothèse 9 : Vivre dans un ménage de type non traditionnel a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

2.3.10 Support organisationnel perçu

Certes, l'organisation ne peut rien changer à la situation familiale de ses employés, mais elle peut leur offrir du support de sorte qu'ils se sentiront en mesure de surmonter les demandes familiales qu'impose une affectation internationale (Borstorff et al., 1997). Les écrits suggèrent que l'expatrié potentiel qui croit que son organisation ne fournira pas le support nécessaire pour lui et sa famille sera plus réticent à accepter un transfert international (Forster, 1992). Des études illustrent d'ailleurs l'importance des différentes politiques corporatives dans la décision d'accepter une affectation internationale (Saba et Haines, 2002 ; Haines et Saba, 1999a). Les organisations doivent donc être prêtes à s'adapter davantage à la situation de l'expatrié potentiel et à lui offrir le support nécessaire.

De ce fait, les entreprises qui démontrent une volonté d'être flexibles en ce qui concerne les termes de l'expatriation seront plus susceptibles d'attirer davantage de candidats prêts à accepter un transfert à l'international, candidats qui ne se seraient peut-être autrement pas manifestés, croyant trop difficile de concilier famille et carrière internationale (Harris, 2002).

Il a été démontré que lorsqu'une situation est empreinte d'incertitude, par exemple à cause de la grande différence culturelle entre le pays d'accueil et d'origine, le support fourni par l'organisation influencera davantage la réceptivité à une affectation internationale (Aryee et al., 1996). Nous croyons qu'un raisonnement similaire peut s'appliquer lorsqu'il s'agit d'incertitudes liées à la famille, par exemple la crainte que le conjoint n'arrive pas à se trouver du travail à l'étranger ou encore des incertitudes relatives à la qualité des institutions d'enseignement pour les enfants. Puisque les employés ne sont généralement pas au courant des pratiques d'expatriation de l'entreprise avant de se faire approcher pour une affectation internationale, nous croyons que c'est le niveau de support général que l'employé perçoit de la part de son organisation (et pas véritablement les pratiques d'expatriation comme telles) qui influencent le plus la volonté d'accepter une affectation internationale. En ce sens, un employé qui croit, par exemple, que son organisation se soucie réellement de son bien-être et de ses opinions, qu'elle serait prête à l'aider s'il avait besoin d'une faveur spéciale, et qu'elle ne profiterait pas de lui si l'occasion se présentait, tendra à s'investir davantage dans son travail en altérant ses efforts pour atteindre les buts organisationnels (Eisenberger, Fasolo et Davis-LaMastro, 1990). De ce fait, un individu qui vit un conflit emploi-famille dû à des demandes et pressions simultanées et incompatibles émanant du domaine professionnel (A.I.) et du domaine familial (emploi et rémunération du conjoint, éducation des enfants, réticence du conjoint à la mobilité internationale...), devrait être moins réticent à accepter une A.I. s'il croit qu'il recevra du support de son organisation.

Ceci s'explique du fait que ce support organisationnel perçu devrait lui permettre de moins ressentir les pressions exercées par les demandes du rôle familial, réduisant du même coup le conflit emploi-famille et influençant positivement sa volonté d'accepter une affectation internationale. Ainsi, notre hypothèse 10 vise à vérifier l'influence modératrice du support organisationnel perçu sur la relation entre la situation familiale et la volonté d'accepter une affectation internationale.

Hypothèse 10 : Le support organisationnel a une influence modératrice sur la relation entre la situation familiale et la volonté d'accepter une affectation internationale, c'est-à-dire que plus l'employé perçoit de support de la part de son organisation, plus l'influence de la situation familiale sur la volonté d'accepter une affectation internationale sera faible.

2.3.11 Confiance envers l'organisation

Une affectation internationale est une suite infinie d'inconnus, d'incertitudes et de risques. Or, le besoin d'une relation de confiance émerge lors de situations risquées (Mayer et al., 1995), comme l'affectation internationale. Pendant que l'individu est à l'étranger, le lien de dépendance de ce dernier envers son employeur est accru : il est dépendant de et compte sur son employeur non seulement pour des questions liées au travail, mais aussi pour des questions qui touchent sa vie hors travail. Souvent, des éléments qui touchent la famille du gestionnaire, comme l'adaptation de son conjoint et l'éducation de ses enfants, sont aussi entre les mains de l'employeur. Puisque le niveau de confiance affecte le niveau de risques que l'individu est prêt à prendre (Mayer et al., 1995), l'individu qui a confiance en son organisation, c'est-à-dire qui croit que son employeur sera honnête avec lui et qu'il tiendra ses engagements (Gilbert et Li-Ping Tang, 1998), devrait logiquement être plus enclin à prendre des risques calculés et à accepter l'affectation internationale. Tout comme

le support organisationnel perçu, nous croyons que la confiance envers l'organisation peut contribuer à atténuer l'effet des demandes et pressions familiales sur le gestionnaire. Enfin, en raison des lourdes conséquences encourues lorsque l'employeur n'est pas fidèle à ses promesses, comme par exemple le bris du lien de confiance, la baisse de l'engagement et l'augmentation de l'intention de quitter l'entreprise (Guzzo, Noonan et Elron, 1994), nous croyons logique de croire que les employés qui n'ont pas confiance en leur organisation éviteront d'accepter un transfert à l'étranger.

Hypothèse 11 : La confiance envers l'organisation a une influence modératrice sur la relation entre la situation familiale et la volonté d'accepter une affectation internationale, c'est-à-dire que plus l'employé a confiance en son organisation, plus l'influence de la situation familiale sur la volonté d'accepter une affectation internationale sera faible.

2.3.12 Climat familial relatif au travail

Un individu qui croit qu'il ne peut pas discuter de son travail avec sa famille risque de souffrir de ce manque de support lorsqu'il sera à l'international : il se sentira probablement plus isolé et risquera davantage de moins bien s'adapter à son nouveau travail et pays d'accueil. L'anticipation d'un tel manque de support social à l'étranger peut être considéré comme étant un stresser du rôle familial qui nourrit la réticence de l'employé envers la mobilité internationale. Inversement, un bon climat familial relatif au travail, en témoignant de l'ouverture des membres de la famille à discuter de problèmes relatifs au travail, reflète le support social que le conjoint et la famille sont prêts à accorder à l'employé en regard de sa vie professionnelle. Ainsi, un climat familial positif relatif au travail contribue certainement à diminuer l'influence négative des demandes du rôle familial sur les opportunités qui se présentent dans le domaine professionnel. En ce sens, puisque le climat familial contribue à amoindrir les pressions exercées par les demandes du rôle

familial et les rend ainsi moins conflictuelles avec celles du rôle professionnel, nous croyons qu'un gestionnaire qui jouit d'un bon climat familial relatif au travail sera plus enclin à s'engager davantage dans son rôle professionnel en acceptant une affectation internationale.

Hypothèse 12 : Le climat familial relatif au travail a une influence modératrice sur la relation entre la situation familiale et la volonté d'accepter une affectation internationale, c'est-à-dire que plus l'employé note positivement son climat familial relatif au travail, plus l'influence de la situation familiale sur la volonté d'accepter une affectation internationale sera faible.

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE

3.1. Échantillon

3.1.1 Choix de l'échantillon

Nous avons choisi des individus gradués du programme de M.B.A. comme population pour notre étude, puisque ceux-ci occupent souvent des postes de gestion, dans lesquels ils sont particulièrement susceptibles de se faire offrir une affectation internationale (Saba et Haines, 2002). Cette population est particulièrement d'intérêt du fait qu'elle se compose d'individus aux profils diversifiés: ils appartiennent à divers groupes d'âges, travaillent dans des entreprises et des secteurs différentes et, finalement, plusieurs ont déjà eu l'occasion de demeurer ou de travailler dans des pays étrangers. Cette population a d'ailleurs déjà été utilisée lors d'une précédente étude sur la mobilité internationale et le support organisationnel (Haines et Saba, 1999a,b).

Notre échantillon est composé d'individus qui ont gradué du programme de M.B.A. d'une université de l'Est du Canada entre 1971 et 2001. Une liste de 3 168 gradués a été obtenue du réseau des diplômés de cette université. Notre échantillon de 1 500 individus a été choisi aléatoirement parmi les 2 141 individus résidant au Canada et dont nous avons accès à l'adresse postale complète.

3.1.2 Profil des répondants et de l'organisation pour laquelle ils travaillent

Les répondants sont âgés en moyenne de 44 ans et sont majoritairement de sexe masculin (67,1%). Ils ont en moyenne 21 ans d'expérience de travail, variant de seulement 2 ans à 42 ans d'expérience sur le marché du travail. En moyenne, les répondants travaillent pour la même entreprise depuis un peu plus de sept ans et demi et occupent le même poste

depuis presque quatre ans. On les retrouve généralement dans des rôles managériaux ou de consultation : ils occupent surtout des postes de cadres supérieurs (32,6%), de professionnels (26,0%), de cadres intermédiaires (20,5%) ou de consultants (15,1%). Il est aussi intéressant de noter que les répondants travaillent dans des domaines diversifiés, tout particulièrement en marketing (20,2%), administration (24,5%) et ingénierie (10,0%). Ils travaillent aussi dans une grande variété d'industries et de secteurs d'activités comme le secteur bancaire ou financier, les technologies de l'information et des communications, l'industrie de la santé, l'aérospatiale, l'agroalimentaire, etc. La moitié des répondants travaillent pour une PME et l'autre moitié pour une grande entreprise.

Presque la moitié des organisations pour lesquelles les répondants travaillent ont recours à la mobilité internationale : 48,0% des répondants affirment qu'il y a des expatriés dans leur organisation. Près du tiers (28,9%) affirment qu'il est moyennement, fortement ou très fortement probable qu'ils auront eux-mêmes à effectuer une affectation internationale avec leur organisation actuelle. La grande majorité des répondants sont nés au Québec (86,1%) ou ailleurs au Canada (3,0%). Le dixième des répondants sont nés dans un autre pays (10,6%). Une proportion relativement importante des répondants a une certaine expérience internationale : le tiers (33,8%) d'entre eux a déjà résidé à l'extérieur des frontières canadiennes et parmi ceux-ci, 59,0% a déjà effectué au moins une affectation internationale. Au total, ils sont 20,9% à avoir effectué une affectation internationale.

La majorité des répondants ont un(e) conjoint(e) (84,3%) et un peu plus des deux tiers (68,6%) sont dans une relation avec un(e) conjoint(e) qui occupe un emploi. La moitié des répondants (51,4%) vivent dans un ménage qui correspond à la famille nucléaire traditionnelle : un ménage composé d'un couple avec des enfants issus de l'union actuelle du répondant. Environ le tiers des répondants vivent seuls (14,2%) ou en couple mais sans

enfant (18,7%). Les répondants ont entre zéro et six enfants, pour une moyenne de 1,50 enfant par répondant. Parmi les ménages qui comptent des enfants, un peu plus du cinquième peuvent être décrits comme étant des familles « non traditionnelles » : 7,9% des répondants ont décrit leur ménage comme comprenant un couple avec des enfants issus seulement de l'union précédente de l'un ou l'autre des conjoints, 3,6% comme étant un couple avec des enfants issus de l'union actuelle des conjoints ainsi qu'un ou des enfant(s) issu(s) de l'union précédente d'un des conjoints et finalement, 2,1% des répondants font partie d'une famille monoparentale.

3.2 Collecte de données

Un questionnaire accompagné d'une enveloppe pré-affranchie a été envoyé par courrier postal, en juillet 2003, à chacun des 1 500 individus de l'échantillon. La participation était volontaire et la confidentialité était garantie. Plusieurs questionnaires (96) nous ont été retournés parce que les individus avaient changé d'adresse. Au total, nous avons reçu 363 questionnaires utilisables. Parmi ceux-ci, nous en avons exclus 32 parce que les répondants sont retraités, ne travaillent pas ou encore ont omis de compléter le questionnaire en entier. Le taux de réponse effectif est de 23,6%.

Le questionnaire, portant sur la volonté d'accepter une affectation internationale, est présentement utilisé par une équipe de cinq chercheurs, soit Tania Saba, professeure à l'Université de Montréal, Victor Haines, professeur à l'Université de Montréal et Marie-France Waxin, professeure à HEC Montréal, ainsi que Karine Rancourt et Marie-Josée Dupuis, candidates M.Sc. à l'Université de Montréal. Le questionnaire, disponible à l'annexe 1, compte un total de 47 questions, dont seize sont directement liées à la présente étude. Il est divisé en quatre parties, soient 1) Volonté d'accepter une affectation

internationale, 2) Attitudes et perceptions, 3) Soutien organisationnel et 4) Profil du répondant. Parmi les questions qui nous intéressent, une seule porte sur la volonté d'accepter une affectation internationale, trois sur les variables modératrices, huit sur la situation familiale du répondant et quatre sur les variables de contrôle.

Plusieurs précautions ont été prises afin de s'assurer de la validité de la mesure. L'instrument de mesure s'inspire fortement de questions utilisées précédemment dans des études portant sur la mobilité domestique et internationale. Ainsi, certaines questions se retrouvent telles quelles dans notre questionnaire, mais plusieurs ont été modifiées afin de leur apporter davantage de profondeur. Certaines autres n'ont encore jamais été utilisées dans des études sur la mobilité, mais proviennent d'études publiées. De plus, plusieurs questions ont dû être traduites de l'anglais vers le français. Afin de s'assurer que les traductions soient le plus près possible de leur signification originale, le questionnaire a été révisé par chacun des membres de l'équipe de recherche qui y a ensuite apporté ses commentaires, afin que la version française des énoncés corresponde le mieux possible à la version originale anglaise.

3.3 Mesure des variables

3.3.1 Variable dépendante

La volonté d'accepter une affectation internationale a été mesurée en demandant aux répondants d'indiquer s'ils accepteraient ou refuseraient une affectation internationale d'une durée de deux à cinq ans dans chacun des 41 pays proposés. Nous considérons que la volonté d'accepter une affectation internationale d'un répondant sera proportionnelle au nombre de pays dans lequel il accepterait de s'expatrier. Ainsi, nous jugeons que cet indice de la volonté d'accepter une affectation internationale est le reflet de la volonté générale du répondant de s'expatrier. La liste des pays, présentée au tableau I, a été empruntée

intégralement à Lowe et al. (1999), à une exception près : puisque leur échantillon était américain et que le nôtre est canadien, nous avons substitué les États-Unis au Canada comme destination de l'affectation.

Cette mesure comporte toutefois certaines limites. En effet, l'indice de la volonté d'accepter une affectation internationale ne nous permet que de savoir le nombre de pays dans lequel un individu accepterait de s'expatrier pour une période de deux à cinq ans, ce qui ne correspond pas nécessairement à la force de sa volonté d'être mobile internationalement. Ainsi, il est difficile de déterminer lequel de deux individus, un qui démontre une très grande volonté de s'expatrier dans deux ou trois pays ou un autre qui démontre une faible volonté de s'expatrier dans une dizaine de pays, démontre le plus de volonté d'accepter une affectation internationale. Ainsi, à elle seule, cette mesure ne nous permet pas de mesurer de façon précise la volonté d'accepter une A.I. C'est pourquoi dans la vérification des hypothèses, nous effectuons des analyses supplémentaires, pays par pays. Cette mesure avec référent est particulièrement pertinente du fait qu'elle permette de mesurer la volonté de s'expatrier dans un pays ou une région spécifique, ce qui intéresse particulièrement les entreprises.

Tableau I : La variable dépendante : indice de la volonté d'accepter une A.I.

La variable dépendante	
Variables	Indicateurs
Volonté d'accepter une affectation internationale- selon le pays	Afrique du sud, Allemagne, Arabie Saoudite, Argentine, Australie, Brésil, Chili, Chine, Colombie, Corée, Costa Rica, Danemark, Écosse, États-Unis, Finlande, France, Grande-Bretagne, Grèce, Hong Kong, Inde, Indonésie, Israël, Italie, Japon, Jordanie, Kenya, Mexique, Niger, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pérou, Portugal, Roumanie, Suède, Taïwan, Tanzanie, Thaïlande, Turquie, Venezuela, Vietnam, Zaïre. 1= J'accepterais, 0= Je refuserais

Pour les seules fins de la vérification des hypothèses, nous avons aussi utilisé une mesure plus détaillée de la volonté d'accepter une A.I., pays par pays. Cette façon de faire a l'avantage de nous permettre de déterminer, hypothèse par hypothèse, si la variable indépendante est associée significativement avec la volonté d'accepter une A.I. dans un pays spécifique.

3.3.2 Variables indépendantes

La situation familiale du gestionnaire est composée de neuf variables: la présence d'un conjoint, la présence d'un conjoint qui travaille, l'orientation de carrière du conjoint, la rémunération du conjoint, la réticence du conjoint envers la mobilité internationale, l'insatisfaction maritale, la présence d'enfants dans le ménage, la présence d'adolescents et le type de famille. Il est important de noter que les répondants n'ont pas répondu nécessairement à toutes les questions. Par exemple, un répondant qui n'a pas de conjoint sera exempté de répondre aux questions concernant le conjoint ou le couple. L'annexe 2 illustre d'ailleurs l'ordre des questions posées aux répondants. La présente section et le tableau II expliquent comment ont été mesurées chacune des variables de la situation familiale.

La présence d'un conjoint est une variable dichotomique, visant à déterminer si le répondant a un(e) conjoint(e) ; le répondant n'a qu'à cocher « oui » ou « non ».

Nous croyons que l'influence exercée par le conjoint sur la volonté du répondant d'accepter une affectation internationale diffère selon que le conjoint travaille ou non. Ainsi, nous avons mesuré la présence d'un conjoint qui travaille en demandant au répondant d'indiquer si son conjoint occupe un emploi ou non.

Pour mesurer l'orientation de carrière du conjoint, le répondant doit indiquer si son conjoint considère son emploi actuel comme un travail plutôt que comme une carrière (Harvey, 1995).

La question suivante nous a permis de comparer la rémunération du répondant et celle de son conjoint. Le gestionnaire doit indiquer ici si la rémunération de son conjoint est largement inférieure, inférieure, environ la même, supérieure ou largement supérieure à la sienne.

Le répondant a ensuite dû répondre à une question sur la réticence de son conjoint de vivre une mobilité internationale et de le suivre lors d'une éventuelle affectation internationale (Haines et Saba, 1999a,b). Bien que cette question ne soit pas posée directement au conjoint mais plutôt au répondant, nous jugeons cette façon de faire acceptable puisqu'elle nous indique la perception du répondant de la réticence de son conjoint envers la mobilité internationale, et c'est d'abord sur cette perception qu'il se basera pour déterminer sa volonté de s'expatrier.

L'insatisfaction maritale est mesurée en demandant au répondant d'indiquer son niveau de satisfaction envers son mariage ou sa relation de couple, sur une échelle Likert 5-points allant de « totalement insatisfait » à « totalement satisfait ».

La variable suivante, la présence d'enfants dans le ménage, a été construite à partir d'une question plus large sur l'organisation du ménage du répondant. Cette question est issue du questionnaire de l'Enquête sociale et de santé (1998), de l'Institut de la statistique du Québec. Les choix de réponses adressent huit types de ménages possibles, dont certains risquent considérablement de réduire la volonté d'accepter une affectation internationale :

a) Personne vivant seule dans le ménage, b) Couple sans enfant, c) Famille monoparentale, d) Couple avec enfant(s) issu(s) de l'union actuelle des conjoints seulement, e) Couple avec enfant(s) issu(s) de l'union actuelle des conjoints et avec enfant(s) issu(s) de l'union précédente de l'un ou l'autre des conjoints, f) Couple avec enfant(s) issu(s) de l'union précédente de l'un ou l'autre des conjoints et sans enfant issu de l'union actuelle des conjoints, g) colocataires. Les informations sur la présence d'enfants dans le ménage ont été recueillies en formant deux groupes à partir des réponses des répondants sur leur organisation du ménage : les répondants qui ont des enfants dans leur ménage (ceux ayant coché les types d'organisation *c), d), e)* ou *f)*) et les répondants qui n'ont pas d'enfant dans leur ménage (ceux ayant coché les types d'organisation *a), b)* ou *g)*).

Nous nous intéressons aussi à l'influence de la présence d'adolescents sur la volonté du répondant d'accepter une affectation internationale. Pour l'évaluer, nous avons demandé aux répondants d'indiquer l'âge de leurs enfants et avons considéré ceux qui disaient avoir au moins un enfant âgé entre douze et dix-sept ans comme ayant des adolescents.

La variable *type de famille* (traditionnelle vs non traditionnelle) a aussi été construite à partir de la question sur l'organisation du ménage. Les répondants ont été divisés en deux catégories, selon que leur famille corresponde à la famille nucléaire traditionnelle (réponse *d)*) ou à une famille non traditionnelle (réponses *c), e)* ou *f)*).

Tableau II : Les variables indépendantes

Concepts	Variables	Indicateurs
Les variables indépendantes		
Situation familiale	Présence d'un conjoint	« Avez-vous un(e) conjoint(e) ? » 1= oui 0= non
	Présence d'un conjoint qui travaille	« Votre conjoint(e) occupe-t-il (elle) un emploi ? » 1= oui 0= non
	Orientation de carrière du conjoint	« Comment décririez-vous l'orientation de carrière de votre conjoint(e) ? <i>Il/elle considère son emploi actuel comme un travail plutôt que comme une carrière.</i> » 0= oui → orientation travail 1= non → orientation carrière
	Rémunération du conjoint	« Ma rémunération est ___ à celle de mon conjoint. » : 1) largement inférieure ; 2) inférieure ; 3) environ la même ; 4) supérieure ; 5) largement supérieure
	Réticence du conjoint de vivre une mobilité internationale	1) Il ou elle accepterait certainement une relocalisation à l'international ; 2) Il ou elle accepterait une relocalisation à l'international sous certaines conditions ; 3) Il ou elle accepterait une relocalisation à l'international s'il ou elle ressentait des pressions ; 4) Il ou elle n'accepterait sous aucun prétexte une relocalisation à l'international (Échelle Likert 5 points de « totalement en désaccord » à « totalement en accord »)
	Insatisfaction maritale	Niveau de satisfaction du répondant envers son mariage ou sa relation de couple. (Échelle Likert 5 points de « totalement insatisfait » à « totalement satisfait »)
	Présence d'enfants dans le ménage	a) Personne vivant seule dans le ménage ; b) couple sans enfants ; c) famille monoparentale ; d) couple avec enfant(s) issu(s) de l'union actuelle des conjoints seulement ; e) couple avec enfant(s) issu(s) de l'union actuelle des conjoints et avec enfant(s) issu(s) de l'union précédente de l'un ou l'autre des deux conjoints ; f) couple avec enfant(s) issu(s) de l'union précédente de l'un ou l'autre des conjoints et sans enfant issu de l'union actuelle des conjoints ; g) colocataires → 1= Présence d'enfant(s) dans le ménage : rép. c), d), e) ou f) → 0= Pas d'enfant dans le ménage : réponses a), b) ou g)
	Présence d'enfants selon groupes d'âge	« Veuillez indiquer leur âge, en commençant par le plus jeune ». Question ouverte. Recodé de la façon suivante. 0= pas d'adolescent 1= présence d'adolescents
	Type de famille	a) Personne vivant seule dans le ménage ; b) couple sans enfants ; c) famille monoparentale ; d) couple avec enfant(s) issu(s) de l'union actuelle des conjoints seulement ; e) couple avec enfant(s) issu(s) de l'union actuelle des conjoints et avec enfant(s) issu(s) de l'union précédente de l'un ou l'autre des deux conjoints ; f) couple avec enfant(s) issu(s) de l'union précédente de l'un ou l'autre des conjoints et sans enfant issu de l'union actuelle des conjoints ; g) colocataires → 0= Famille traditionnelle: réponse d) → 1= Famille non traditionnelle : réponses c), e) ou f)

3.3.3 Variables modératrices

Nous étudions aussi l'influence modératrice de trois variables sur la relation entre la situation familiale du répondant et sa volonté d'accepter une affectation internationale (voir tableau III).

Tout d'abord, afin de vérifier si la perception qu'a l'employé de son organisation peut contribuer à diminuer l'effet de frein de sa situation familiale sur sa volonté d'accepter une affectation internationale, nous étudions l'influence modératrice de deux variables: le support organisationnel perçu et la confiance envers l'organisation.

Nous mesurons le support organisationnel perçu à l'aide d'une échelle de huit énoncés empruntée à Eisenberger, Cummings, Armeli et Lynch (1997). Elle comprend des énoncés tels que *Mon organisation se soucie réellement de mon bien-être* et *Lorsque j'ai un problème, de l'aide est disponible de la part de mon organisation*.

La confiance envers l'organisation, quant à elle, est mesurée à l'aide d'une autre échelle de huit énoncés, utilisée par Robinson (1996) et créée par Gabarro et Athos (1976). Elle comprend des énoncés tels que *Je ne suis pas sûr(e) de faire totalement confiance à mon employeur* et *En général, je crois que les motivations et les intentions de mon employeur sont bonnes*.

Ensuite, nous cherchons à mesurer l'effet modérateur du climat familial relatif au travail sur la relation précédemment nommée. La question du climat familial relatif au travail a été empruntée à Kossek, Colquitt et Noe (2001) et traduite en français pour la présente recherche. Le répondant doit indiquer, sur une échelle Likert 5 points, dans quelle mesure il est en désaccord ou en accord avec trois énoncés ayant rapport avec l'ouverture de sa famille à discuter de problèmes reliés au travail.

Tableau III : Les variables modératrices

Concepts	Variables	Indicateurs
Les variables modératrices		
Perception de l'organisation	Support organisationnel perçu	8 énoncés dont « Mon organisation se soucie réellement de mon bien-être », « Lorsque j'ai un problème, de l'aide est disponible de la part de mon organisation » et « Si l'opportunité se présentait, mon organisation profiterait de moi ». (Échelle Likert 5 points de « totalement en désaccord » à « totalement en accord »)
	Confiance envers l'organisation	8 énoncés dont « En général, je crois que les motivations et les intentions de mon employeur sont bonnes » et « Je ne suis pas sûr(e) de faire totalement confiance à mon employeur » (Échelle Likert 5 points de « totalement en désaccord » à « totalement en accord »)
Climat familial	Climat familial	Dans ma famille, nous acceptons que chacun... a) ait l'occasion de partager ses préoccupations en regard du travail b) puisse parler de ses problèmes professionnels c) puisse obtenir des conseils sur la façon de composer avec ses tracas professionnels (Échelle Likert 5 point de « totalement en désaccord à totalement en accord »)

3.3.4 Variables de contrôle

Nos quatre variables de contrôle sont fort simples à mesurer (voir tableau IV). Nous nous intéressons tout d'abord ici à l'âge (question ouverte) et au sexe du répondant. Il est aussi important de vérifier s'il a de l'expérience à l'international, c'est-à-dire le nombre d'A.I. qu'il a déjà effectuées. La probabilité que le gestionnaire ait à effectuer une A.I. avec son organisation actuelle est aussi mesurée : le gestionnaire doit l'évaluer en identifiant un des cinq choix, allant de « très peu probable » à « très fortement probable ».

Tableau IV : Les variables de contrôle

Variables	Indicateurs
Les variables de contrôle	
Âge	Âge du répondant
Sexe	Femme= 1, Homme=0
Expérience internationale	« Combien d'affectation internationale avez-vous eu l'occasion d'effectuer depuis que vous êtes sur le marché du travail ? ». Question ouverte.
Probabilité d'une AI	« Dans votre organisation actuelle, une assignation à l'international représente-t-elle un événement futur probable ? » Très peu probable ; peu probable ; moyennement probable ; fortement probable ; très fortement probable.

3.3.5 Construction des échelles

-Indice de la volonté d'accepter une affectation internationale

Dans cette question inspirée, dont la liste des pays a été empruntée à Lowe et al. (1999), les répondants devaient indiquer s'ils accepteraient (codé 1) ou refuseraient (codé 0) une affectation internationale dans chacun des 41 pays listés. Pour construire l'échelle, nous avons fait, pour chacun des répondants, la somme des pays où ils accepteraient une A.I.

Les valeurs manquantes ont été assimilées à la valeur 0. Nous jugeons cette façon de faire acceptable puisque les répondants qui démontreraient de la volonté d'accepter une A.I. dans un des pays nous l'auraient indiqué en cochant la case « j'accepterais ». Par ailleurs, cette erreur de mesure introduite par notre démarche ne devrait pas être trop importante car seulement 0,48% des valeurs sont manquantes.

-Support organisationnel perçu

L'analyse factorielle avec rotation varimax a déterminé que l'échelle est unidimensionnelle. La moyenne du support organisationnel perçu est de 3,49/5,00 et l'écart type se chiffre à 0,62. L'échelle a une très bonne cohérence interne ($\alpha = 0,86$).

-Confiance envers l'organisation

L'échelle est unidimensionnelle. Pour créer la variable, les énoncés c, g, et e ont dû être recodés à l'inverse. En moyenne, les répondants accordent une note de 3,70/5,00 à leur confiance envers leur organisation. L'écart type est de 0,75. La cohérence interne de cette échelle est très bonne ($\alpha = 0,88$).

-Climat familial relatif au travail

Malgré le petit nombre d'items (trois) qui forment cette échelle, sa cohérence interne est excellente ($\alpha = 0,90$). Seuls les répondants qui ont indiqué avoir un(e) conjoint(e) ont répondu à cette question. En moyenne, leur climat familial relatif au travail 4,37/5,00 à leur climat familial relatif au travail. L'écart type se chiffre à 0,65.

CHAPITRE 4: RÉSULTATS

Les résultats seront présentés en trois parties distinctes. La première partie expose les résultats des analyses descriptives. La deuxième partie se veut une présentation des résultats obtenus suite aux corrélations, tests de différence de moyennes (tests-t) et tests de différence de proportions (tests-z), et permet d'indiquer si les hypothèses relatives aux variables indépendantes sont vérifiées ou non. La troisième partie traite des régressions hiérarchiques : elle expose la façon dont elles ont été faites ainsi que les résultats qu'elles ont engendrés. Elles nous permettent aussi d'indiquer si les hypothèses relatives aux variables modératrices ont pu être confirmées ou non. Finalement, une synthèse des conclusions obtenues suite à la vérification des hypothèses est présentée à la fin du chapitre.

Notons que les analyses descriptives, tests-t, corrélations et régressions ont été effectués à l'aide du logiciel d'analyse SPSS alors que les tests-z ont été effectués avec Excel.

4.1 Analyses descriptives

Variable dépendante

En moyenne, les répondants accepteraient une affectation dans 18 des 41 pays listés (écart-type= 10,28). Plus le répondant indique qu'il accepterait une A.I. dans un grand nombre de pays, plus son score sur l'indice de volonté d'accepter une A.I. sera élevé. Tel que démontré au tableau V, certains répondants démontrent une très faible volonté d'accepter une A.I. puisqu'ils n'accepteraient une A.I. dans aucun ou très peu des pays listés, tandis que d'autres démontrent une plus grande volonté de s'expatrier

puisque'ils accepteraient une affectation internationale dans plusieurs ou voire même dans chacun des 41 pays listés.

Tableau V : Tableau de fréquences de la volonté d'accepter une A.I.

Nombre de pays	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulatif
0	16	4,8	4,8
1	6	1,8	6,6
2	5	1,5	8,2
3	12	3,6	11,8
4	3	0,9	12,7
5	7	2,1	14,8
6	6	1,8	16,6
7	4	1,2	17,8
8	7	2,1	19,9
9	6	1,8	21,8
10	5	1,5	23,3
11	3	0,9	24,2
12	8	2,4	26,6
13	9	2,7	29,3
14	7	2,1	31,4
15	16	4,8	36,3
16	16	4,8	41,1
17	12	3,6	44,7
18	11	3,3	48,0
19	17	5,1	53,2
20	14	4,2	57,4
21	13	3,9	61,3
22	9	2,7	64,0
23	9	2,7	66,8
24	12	3,6	70,4
25	11	3,3	73,7
26	12	3,6	77,3
27	8	2,4	79,8
28	6	1,8	81,6
29	7	2,1	83,7
30	8	2,4	86,1
31	4	1,2	87,3
32	7	2,1	89,4
33	11	3,3	92,7
34	6	1,8	94,6
35	3	0,9	95,5
36	2	0,6	96,1
37	6	1,8	97,9
38	2	0,6	98,5
39	2	0,6	99,1
40	2	0,6	99,7
41	1	0,3	100,0
Total	331	100,0	

Le tableau VI témoigne de la volonté des répondants d'accepter une affectation internationale dans différents pays. Certains pays sont particulièrement populaires : la France, par exemple, est une destination particulièrement prisée où plus de neuf répondants sur dix accepteraient une A.I. d'une durée de deux à cinq ans. Des pays anglo-saxons [Grande-Bretagne (2^e rang ; 83,3%), Australie (3^e rang : 83,0%), États-Unis (7^e rang : 75,8%), Écosse (8^e rang : 75,7%), Nouvelle-Zélande (9^e rang : 74,2%)], scandinaves [Danemark (5^e rang : 79,2%), Suède (6^e rang : 77,7%)] et européens [Italie (4^e rang : 82,1%), Allemagne (10^e rang : 73,6%)] forment le *top 10* des pays où les répondants démontrent une plus grande volonté d'accepter une affectation internationale. Parmi les pays les moins populaires pour effectuer une affectation internationale, nommons notamment Israël (41^e rang : 6,9%), l'Arabie Saoudite (40^e rang : 7,6%), la République démocratique du Congo (39^e rang : 8,2%) et la Jordanie (38^e rang : 9,1%). Notons que pour chacun de ces quatre pays, moins d'un répondant sur dix accepterait de s'y expatrier.

Tableau VI : Statistiques descriptives de la volonté d'accepter une affectation internationale dans un pays donné

Par ordre alphabétique de pays						Par ordre décroissant du pourcentage de répondant qui accepteraient une A.I. dans chacun des 41 pays		
Pays	n	Moyenne	Écart-type	Pourcentage de répondants qui accepteraient	Rang	Rang	Pays	Pourcentage de répondants qui accepteraient
Afrique du sud	327	0,2905	0,4547	29,05	29	1	France	91,5
Allemagne	329	0,7356	0,4417	73,56	9	2	Grande-Bretagne	83,3
Arabie Saoudite	330	0,0758	0,2650	7,58	40	3	Australie	83,0
Argentine	330	0,4818	0,5004	48,18	18	4	Italie	82,1
Australie	329	0,8298	0,3764	82,98	3	5	Danemark	79,2
Bésil	329	0,4924	0,5007	49,24	17	6	Suède	77,7
Chili	329	0,4590	0,4991	45,9	19	7	États-Unis	75,8
Chine	328	0,3841	0,4871	38,41	23	8	Écosse	75,7
Colombie	331	0,1057	0,3080	10,57	37	9	Nouvelle-Zélande	74,2
Corée	329	0,1945	0,3964	19,45	34	10	Allemagne	73,6
Costa Rica	330	0,4333	0,4963	43,33	21	11	Norvège	72,4
Danemark	329	0,7295	0,4449	72,95	10	12	Finlande	70,5

Pays	n	Moyenne	Écart-type	Pourcentage de répondants qui accepteraient	Rang	Rang	Pays	Pourcentage de répondants qui accepteraient
Écosse	329	0,7568	0,4296	75,68	7	13	Portugal	70,3
États-Unis	330	0,7576	0,4292	75,76	6	14	Grèce	64,8
Finlande	329	0,7052	0,4567	70,52	12	15	Japon	57,3
France	330	0,9152	0,2791	91,52	1	16	Mexique	50,2
Grande-Bretagne	329	0,8328	0,3737	83,28	2	17	Brésil	49,2
Grèce	330	0,6485	0,4782	64,85	14	18	Argentine	48,2
Hong Kong	328	0,4482	0,4981	44,82	20	19	Chili	45,9
Inde	328	0,2409	0,4283	24,09	31	20	Hong Kong	44,8
Indonésie	327	0,2416	0,4287	24,16	30	21	Costa Rica	43,3
Israël	331	0,0695	0,2547	6,95	41	22	Venezuela	39,1
Italie	329	0,8207	0,3842	82,07	4	23	Chine	38,4
Japon	330	0,5727	0,4954	57,27	15	24	Thaïlande	36,4
Jordanie	331	0,0906	0,2875	9,06	38	25	Pérou	36,0
Kenya	331	0,2145	0,4111	21,45	33	26	Vietnam	34,8
Mexique	331	0,5015	0,5008	50,15	16	27	Roumaine	30,7
Niger	331	0,1088	0,3118	10,88	36	28	Taiwan	30,7
Norvège	330	0,7242	0,4476	72,42	11	29	Afrique du sud	29,1
Nouvelle-Zélande	329	0,7416	0,4384	74,16	8	30	Indonésie	24,2
Pérou	331	0,3595	0,4806	35,95	25	31	Inde	24,1
Portugal	330	0,7030	0,4576	70,3	13	32	Turquie	23,8
République démocratique du Congo	329	0,0821	0,2749	8,21	39	33	Kenya	21,5
Roumaine	329	0,3070	0,4619	30,7	27	34	Corée	19,5
Suède	328	0,7774	0,4166	77,74	5	35	Tanzanie	15,5
Taiwan	329	0,3070	0,4619	30,7	28	36	Niger	10,9
Tanzanie	329	0,1550	0,3625	15,5	35	37	Colombie	10,6
Thaïlande	330	0,3636	0,4818	36,36	24	38	Jordanie	9,1
Turquie	328	0,2378	0,4264	23,78	32	39	Répub. démocrat. du Congo	8,2
Venezuela	330	0,3909	0,4887	39,09	22	40	Arabie Saoudite	7,6
Vietnam	330	0,3485	0,4772	34,85	26	41	Israël	6,9

Les résultats des analyses descriptives des variables indépendantes, de contrôle et modératrices sont regroupés dans les tableaux VIIa et VIIb.

Variables indépendantes

Les analyses descriptives révèlent que la grande majorité (84,3%) des répondants ont un(e) conjoint(e). De plus, la majorité des répondants sont en couple avec une personne qui occupe un emploi (68,6%).

Environ la moitié (52,0%) des répondants qui ont répondu à la question sur l'orientation de carrière du conjoint jugent que leur conjoint considère leur présent emploi comme un « travail » plutôt que comme une « carrière ».

De plus, les répondants ont en général une rémunération égale ou supérieure à celle de leur conjoint(e) : parmi ceux ayant répondu à la question sur la rémunération, seulement le cinquième (20,5%) des répondants ont indiqué avoir une rémunération largement inférieure ou inférieure à celle de leur conjoint(e), 15,2% des répondants affirment avoir une rémunération équivalente à celle de leur conjoint(e), et une majorité (64,3%) dit jouir d'une rémunération supérieure ou largement supérieure à celle de leur conjoint.

La majorité des répondants jugent que leur conjoint serait ouvert, du moins dans une certaine mesure, à une être mobile internationalement : parmi ceux ayant répondu à la question, 18,1% croient que leur conjoint(e) accepterait sûrement de les accompagner lors d'une A.I., 70,4% jugent que leur conjoint(e) accepterait de l'accompagner seulement sous certaines conditions et un 11,2% croient qu'il serait difficile ou impossible de convaincre leur conjoint(e) de les accompagner (3,6% accepterait seulement sous pression et 7,6% n'accepteraient sous aucun prétexte).

En général, les répondants sont satisfaits ou très satisfaits de leur relation de couple. Ils accordent, en moyenne, une note de 4,39 sur 5 à leur satisfaction maritale.

Près des deux tiers (65%) des répondants ont des enfants qui vivent avec eux. Un répondant sur cinq (21,1%) a au moins un adolescent.

Un répondant sur deux vit dans une famille nucléaire traditionnelle, c'est-à-dire une famille composée d'un individu, de son conjoint et d'un ou plusieurs enfant(s) issu(s) de leur union actuelle. Il est toutefois intéressant de noter qu'un peu plus d'un répondant sur dix (13,6%) vit dans une situation familiale non traditionnelle, c'est-à-dire soit dans une famille monoparentale ou encore en vivant en couple, mais avec un ou plusieurs enfants issus d'une ou de plusieurs union(s) précédente(s) de l'un des deux ou encore des deux conjoints. La proportion d'individus vivant dans une famille traditionnelle est d'autant plus grande (un répondant sur cinq) si l'on omet les données manquantes dans le calcul.

Variables modératrices

Les répondants donnent une note moyenne de 3,49/5 au support qu'ils perçoivent de la part de leur organisation. Les répondants sont plus fortement en désaccord avec certains énoncés, ce qui indique un plus faible support organisationnel perçu sur ces points. En particulier, les répondants semblent croire que leur organisation ne considère pas assez fortement leurs buts et leurs valeurs (moyenne : 3,19/5 ; écart-type : 0,859), qu'elle profiterait d'eux si l'occasion se présentait (moyenne : 3,31/5 ; écart-type : 1,043) et qu'elle ne se soucie pas réellement de leur bien-être (moyenne : 3,33/5 ; écart-type : 0,837).

Pour ce qui est de la confiance envers l'organisation, la moyenne est légèrement supérieure à celle obtenue pour la variable précédente (moyenne : 3,70/5 ; écart-type : 0,747). Les énoncés suivants sont ceux avec lesquels les répondants sont le moins en accord : *Je ne pense pas que mon employeur me traite équitablement* (item renversé ; moyenne : 3,53/5 ; écart-type : 1,148) et *Mon employeur est franc et direct avec moi* (moyenne : 3,56/5 ; écart-type : 0,889). Par contre, les répondants attribuent généralement de bonnes intentions à leur employeur, puisque l'énoncé *En général, je crois que les motivations et les intentions de mon employeur sont bonnes* (moyenne : 3,97/5 ; écart-type : 0,775), obtient la meilleure moyenne.

La grande majorité des répondants ont un bon climat familial relatif au travail (moyenne : 4,37/5 ; écart-type : 0,643) : dans leur famille, il est généralement accepté que chacun puisse partager ses préoccupations en regard du travail (moyenne : 4,40 ; écart-type : 0,671), parler de ses problèmes professionnels (moyenne : 4,38 ; écart-type : 0,704) et obtenir des conseils sur la façon de composer avec ses tracas professionnels (moyenne : 4,33 ; écart-type : 0,720). Les répondants sont donc majoritairement en accord ou totalement en accord avec ces trois énoncés.

Variables de contrôle

Les répondants sont majoritairement de sexe masculin (67,1%) et sont âgés, en moyenne, de 44 ans. Un répondant sur cinq affirme avoir déjà effectué une affectation internationale. La majorité de ceux-ci en ont fait seulement une ou deux, mais certains en ont même fait plus d'une dizaine. De plus, près du tiers des répondants (28,9%) croient qu'il est probable qu'ils aient à effectuer une affectation internationale avec leur organisation actuelle.

Tableau VIIa : Statistiques descriptives pour les variables nominales

Variabiles nominales	n	Pourcentage	Pourcentage valide
Variabiles indépendantes			
Présence d'un conjoint	330	1= oui : 84,3% 0= non : 15,4% manquantes : 0,3%	1= oui : 15,5% 0= non : 84,5%
Présence du conjoint sur le marché du travail	279	1= oui : 68,6% 0= non : 15,7% manquantes : 15,7%	1= oui : 18,6% 0= non : 81,4%
Orientation de carrière du conjoint	229	1= carrière : 33,2% 0= travail : 36,0% manquantes : 30,8%	1= carrière : 48,0% 0= travail : 52,0%
Présence d'enfants dans le ménage	331	1= avec enfants : 35,0% 0= sans enfant : 65,0%	1= avec enfants : 35,0% 0= sans enfant : 65,0%
Présence d'adolescents	214	1= avec enfants : 21,1% 0= sans enfant : 78,9%	1= avec enfants : 21,1% 0= sans enfant : 78,9%
Type de famille	214	1= non trad. : 13,6% 0= traditionnelle : 50,4% manquantes: 35,0%	1= non trad. : 20,9% 0= trad. : 79,1%
Variabiles de contrôle			
Sexe	331	1= femme : 32,9% 0= homme : 67,1%	1= femme : 32,9% 0= homme : 67,1%

Tableau VIIb : Statistiques descriptives pour les variables ordinales ou continues

Variabiles ordinales ou continues	n	Moyenne	Écart-type	Min.	Max.
Variabiles indépendantes					
Rémunération du conjoint	230	3,77	1,352	1	5
Réticence du conjoint de vivre une mobilité internationale	277	2,02	0,744	1	4
Satisfaction maritale	276	4,39	0,992	1	5
Variabiles modératrices					
Support organisationnel perçu	327	3,49	0,621	1	5
Confiance envers l'organisation	330	3,70	0,747	1	5
Climat familial relatif au travail	279	4,37	0,643	1	5
Variabiles de contrôle					
Âge du répondant	328	44,39	7,565	30	63
Probabilité d'une A.I.	331	1,94	1,132	1	5
Expérience internationale	331	0,44	1,281	0	12

4.2 Corrélations entre les variables

Le tableau suivant présente les relations entre toutes les variables à l'étude. Les coefficients de corrélation de Pearson y sont indiqués pour chaque relation, suivis, entre parenthèse, du niveau de significativité (p).

Tableau VIII : Matrice de corrélation

	Volonté d'accepter une A.I.	Présence d'un conjoint	Présence d'un conjoint qui travaille	Orientation de carrière du conjoint	Rémun. du conjoint	Réticence du conjoint envers la mobilité internat.	Insatis. maritale
Présence d'un conjoint	-0,083 (0,132)						
Prés. d'un conjoint qui travaille	-0,042 (0,486)	a					
Orientation de carrière du conjoint	-0,004 (0,948)	a	0,043 (0,518)				
Rémunération du conjoint	0,162* (0,014)	a	-0,048 (0,469)	-0,217** (0,001)			
Réticence du conj. envers la mob. int.	-0,247** (0,000)	a	0,124* (0,039)	-0,014 (0,837)	-0,229** (0,000)		
Insatisfaction maritale	0,039 (0,515)	a	-0,005 (0,938)	0,111 (0,094)	0,089 (0,184)	-0,060 (0,325)	
Présence d'enfant	-0,133* (0,016)	0,461** (0,000)	-0,111 (0,065)	-0,201** (0,002)	0,032 (0,625)	0,037 (0,545)	0,009 (0,877)
Présence d'adolescent	-0,140* (0,011)	0,137* (0,012)	-0,041 (0,495)	-0,115 (0,083)	0,124 (0,060)	0,032 (0,591)	0,068 (0,260)
Type de famille	0,067 (0,328)	-0,357** (0,000)	0,032 (0,650)	-0,099 (0,204)	-0,182* (0,019)	-0,056 (0,423)	0,066 (0,348)
Support org. perçu	-0,064 (0,247)	0,032 (0,566)	0,043 (0,475)	0,069 (0,302)	0,112 (0,094)	-0,047 (0,442)	-0,026 (0,665)
Confiance envers l'org.	-0,036 (0,520)	0,003 (0,958)	0,004 (0,951)	0,071 (0,286)	0,058 (0,385)	-0,064 (0,291)	-0,100 (0,100)
Climat familial relatif au trav.	0,099 (0,098)	a	0,049 (0,418)	0,082 (0,219)	-0,173** (0,008)	-0,090 (0,136)	0,260** (0,000)
Âge	-0,038 (0,497)	-0,029 (0,602)	-0,142* (0,018)	-0,107 (0,107)	0,071 (0,288)	-0,014 (0,815)	-0,101 (0,094)
Sexe	-0,130* (0,018)	-0,110* (0,046)	0,180** (0,003)	0,109 (0,099)	-0,437** (0,000)	0,131* (0,030)	-0,027 (0,653)
Nombre d'A.I.	0,147 (0,114)	0,015 (0,873)	-0,160 (0,116)	-0,069 (0,547)	0,070 (0,540)	-0,065 (0,526)	0,088 (0,387)
Probabilité d'une A.I.	0,166** (0,003)	-0,014 (0,795)	-0,085 (0,159)	0,066 (0,319)	0,041 (0,535)	-0,180** (0,003)	0,058 (0,341)

a: n'a pu être calculé parce qu'au moins une des variables demeure constante.

* : significatif au niveau 0,05

** : significatif au niveau 0,01

Tableau VIII : Matrice de corrélation (suite)

	Prés. d'enfant	Prés. d'ado.	Type de famille	Support org. perçu	Conf. envers l'org.	Climat familial relatif au travail	Âge	Sexe	Exp. internat.
Présence d'un conjoint									
Prés. d'un conj. qui travaille									
Orientation de carrière du conjoint									
Rémun. du conjoint									
Réticence du conj. envers la mob. int.									
Insatisfaction maritale									
Présence d'enfant									
Présence d'adolescent	0,365** (0,000)								
Type de famille	a	0,014 (0,842)							
Support org. perçu	0,111* (0,046)	0,074 (0,182)	0,097 (0,158)						
Confiance envers l'org.	0,100 (0,071)	0,051 (0,352)	0,087 (0,202)	0,745** (0,000)					
Climat familial relatif au trav.	-0,074 (0,220)	-0,080 (0,184)	0,192** (0,005)	0,044 (0,466)	0,011 (0,859)				
Âge	-0,044 (0,426)	0,100 (0,070)	0,039 (0,571)	-0,007 (0,903)	-0,041 (0,460)	-0,196** (0,001)			
Sexe	-0,132* (0,016)	-0,158** (0,004)	0,082 (0,231)	-0,101 (0,067)	-0,073 (0,184)	0,071 (0,237)	-0,167** (0,002)		
Nombre d'A.I.	-0,035 (0,712)	-0,021 (0,818)	-0,055 (0,641)	-0,036 (0,700)	-0,061 (0,515)	-0,086 (0,397)	0,250** (0,007)	-0,229* (0,013)	
Probabilité d'une A.I.	-0,034 (0,542)	-0,012 (0,834)	-0,075 (0,276)	0,091 (0,100)	0,119* (0,031)	0,070 (0,243)	-0,073 (0,186)	-0,036 (0,508)	0,238* (0,000)

a: n'a pu être calculé parce qu'au moins une des variables demeure constante.

* : significatif au niveau 0,05

** : significatif au niveau 0,01

4.2 Résultats par hypothèse

Dans cette section, nous présentons les résultats hypothèse par hypothèse. Nous présentons tout d'abord les résultats des tests de différence de moyennes (tests-t) pour les variables indépendantes dichotomiques (pour chacun de ces tests-t, l'égalité des variances est assumée) et les résultats des corrélations pour les variables indépendantes non-dichotomiques. Ensuite, puisque la qualité psychométrique de l'indice de la volonté d'accepter une affectation internationale est incertaine, nous avons jugé approprié d'effectuer des analyses supplémentaires, pays par pays, sur lesquelles sera basée en partie la vérification des hypothèses. Nous présentons donc, pour chaque hypothèse, (1) une analyse générale de la volonté avec, comme variable dépendante, l'indice des 41 pays et (2) une analyse détaillée de la volonté, pays par pays.

Pour décider si une hypothèse doit être confirmée ou infirmée, nous avons suivi la règle suivante : nous confirmons l'hypothèse si, en premier lieu, il y a des différences significatives de volonté d'accepter une A.I. dans au moins cinq des 41 pays et si, en deuxième lieu, les analyses effectuées sur l'indice de la volonté d'accepter une A.I. permettent de la confirmer. Nous comprenons que ce seuil peut paraître arbitraire, mais nous l'avons fixé à cinq pays afin de minimiser, de façon satisfaisante, les risques de faire une erreur de type I. Lorsque les deux analyses se contredisent, nous utilisons la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays comme étant le critère de base à notre décision. Par exemple, si des analyses avec l'indice ne font pas ressortir de relation significative mais que des analyses avec chacun des 41 pays en font ressortir une, nous nous fions au critère des 41 pays et jugeons ainsi la relation significative.

Hypothèse 1 : La présence d'un(e) conjoint(e) a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

Contrairement à ce que nous pensions, les résultats d'un test-t ($t=1,510$; $p=0,132$) ne révèlent aucune différence significative entre la volonté d'accepter une affectation internationale des répondants qui ont un conjoint et celle des répondants qui n'ont pas de conjoint : les répondants qui sont en couple acceptent ainsi une affectation internationale dans un nombre moyen de pays (moy.=18,19 ; écart-type=10,43) semblable à celui dans lesquels les célibataires accepteraient de s'expatrier (moy.=20,55 ; écart-type=9,39).

Des analyses supplémentaires ont été effectuées (voir tableau IX) afin de déterminer si les célibataires et les individus qui sont en couple accepteraient une A.I. dans des pays spécifiques dans des proportions semblables. Elles permettent de nuancer les résultats obtenus précédemment avec l'indice de la volonté d'accepter une A.I. comme variable dépendante. Des tests-z nous permettent donc de conclure que les employés qui sont célibataires sont proportionnellement plus nombreux que les répondants qui ont un conjoint à accepter une A.I. dans 36 des 41 pays listés. Cette différence de proportion est significative pour neuf pays. Ces neuf pays sont tous des pays sud-américains ou asiatiques, à l'exception de la Grèce.

Ainsi, bien que la présence d'un conjoint n'influence pas de façon significative le nombre de pays dans lesquels l'employé accepterait une affectation internationale, nos analyses ont permis de démontrer que la volonté d'accepter une A.I. des répondants qui ont un conjoint diffère significativement de celle des répondants qui n'ont pas de conjoint sur neuf des 41 pays. Nous sommes donc en mesure de confirmer l'hypothèse.

Tableau IX : Tests de différence de proportions sur la présence d'un conjoint et la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays

Par ordre alphabétique de pays						
Pays	n ₁	Proportions (en %) de répondants qui accepteraient une A.I. et qui ont un conjoint (p ₁)	n ₂	Proportions (en %) de répondants qui accepteraient une A.I. et qui n'ont pas de conjoint (p ₂)	Tests de différence de proportions (z)	Rejet de H ₀ ?*
Afrique du sud	276	28,99	50	28,00	0,1413	-
Allemagne	278	74,10	50	70,00	0,5812	-
Arabie Saoudite	279	8,24	50	4,00	1,3061	-
Argentine	278	46,40	51	56,86	-1,3730	-
Australie	278	82,01	50	88,00	-1,1546	-
Brésil	278	47,12	50	62,00	-1,9693	✓
Chili	277	43,32	51	58,82	-2,0472	✓
Chine	277	36,10	50	52,00	-2,0647	✓
Colombie	279	8,96	51	19,61	-1,8137	-
Corée	278	17,99	50	28,00	-1,4691	-
Costa Rica	278	39,93	51	62,75	-3,0652	✓
Danemark	278	72,66	50	74,00	-0,1964	-
Écosse	278	75,18	50	78,00	-0,4364	-
États-Unis	279	75,99	50	74,00	0,2933	-
Finlande	278	69,06	50	78,00	-1,3669	-
France	279	91,04	50	94,00	-0,7790	-
Grande-Bretagne	278	83,45	50	82,00	0,2453	-
Grèce	279	62,72	50	78,00	-2,3180	✓
Hong Kong	277	43,68	50	52,00	-1,0751	-
Inde	278	23,02	49	30,61	-1,0666	-
Indonésie	277	21,66	49	38,78	-2,2951	✓
Israël	279	6,09	51	11,76	-1,1873	-
Italie	278	81,29	50	86,00	-0,8581	-
Japon	279	56,27	50	64,00	-1,0338	-
Jordanie	279	8,24	51	13,73	-1,0668	-
Kenya	279	22,22	51	17,65	0,7702	-
Mexique	279	48,03	51	62,75	-1,9713	✓
Niger	279	10,75	51	11,76	-0,2057	-
Norvège	279	71,68	50	76,00	-0,6467	-
Nouvelle-Zélande	279	73,12	49	79,59	-1,0121	-
Pérou	279	33,69	51	49,02	-2,0124	✓
Portugal	279	70,25	50	72,00	-0,2507	-
Rép. dém. du Congo	277	9,03	51	3,92	1,5743	-
Roumaine	278	30,22	50	34,00	-0,5178	-
Suède	277	77,98	50	76,00	0,3001	-
Taiwan	278	28,42	50	44,00	-2,0527	✓
Tanzanie	277	16,25	51	11,76	0,8840	-
Thaïlande	279	34,77	50	46,00	-1,4642	-
Turquie	277	22,38	50	32,00	-1,3506	-
Venezuela	278	38,49	51	43,14	-0,6124	-
Vietnam	279	32,97	50	46,00	-1,7009	-

* Nous rejetons l'hypothèse nulle H₀ : p₁=p₂ lorsque z<-1,96 et lorsque z>1,96 et l'acceptons lorsque -1,96<z<1,96.

Hypothèse 2 : La présence d'un(e) conjoint(e) qui travaille a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

Nos premières analyses démontrent qu'avoir un conjoint qui travaille n'influence pas de façon significative la volonté des répondants d'accepter une affectation internationale. En effet, bien que le nombre moyen de pays dans lesquels les répondants qui ont un conjoint qui travaille accepteraient une A.I. (moy.=17,98 ; écart-type=10,55) soit légèrement inférieur au nombre moyen de pays dans lesquels les répondants dont le conjoint n'occupe pas d'emploi accepteraient une A.I. (moy.=19,10 ; écart-type=9,90), un test-t ($t=0,697$; $p=0,486$) révèle qu'il n'y a pas de différence significative entre la volonté des deux groupes.

Des analyses supplémentaires et plus détaillées de la volonté d'accepter une A.I. dans un pays en particulier appuient ce résultat (voir tableau X). Lorsque l'on compare, pour chacun des 41 pays en liste, la proportion des répondants qui y accepteraient une A.I. et dont le conjoint travaille avec la proportion de répondants qui y accepteraient aussi une A.I. mais dont le conjoint ne travaille pas, nous constatons qu'elles sont quasiment identiques et qu'elles ne varient de façon significative que pour un seul pays. Tout comme l'avait indiqué le test-t, les tests-z nous permettent aussi de noter que la relation entre la présence d'un conjoint qui travaille et la volonté d'accepter une A.I. dans un pays particulier est généralement négative (mais significative pour seulement un des 41 pays) : pour 29 des 41 pays, les répondants dont le conjoint travaille ont démontré proportionnellement moins de volonté d'y accepter une A.I. que ceux dont le conjoint ne travaille pas.

Tableau X : Tests de différence de proportions sur la présence d'un conjoint qui travaille et la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays

Par ordre alphabétique de pays						
Pays	n_1	Proportions (en %) de répondants qui accepteraient une A.I. et qui ont un conjoint qui travaille (p_1)	n_2	Proportions (en %) de répondants qui accepteraient une A.I. et qui ont un conjoint qui ne travaille pas (p_2)	Tests de différence de proportions (z)	Rejet de H_0 ?*
Afrique du sud	224	29,02	52	28,85	0,0244	-
Allemagne	226	73,89	52	75,00	-0,1643	-
Arabie Saoudite	227	8,81	52	5,77	0,8067	-
Argentine	226	44,25	52	55,77	-1,4958	-
Australie	226	80,97	52	86,54	-1,0213	-
Brésil	227	46,70	51	49,02	-0,2975	-
Chili	226	42,92	51	45,10	-0,2802	-
Chine	226	37,17	51	31,37	0,7928	-
Colombie	227	8,37	52	11,54	-0,6549	-
Corée	226	16,81	52	23,08	-0,9778	-
Costa Rica	227	39,21	51	43,14	-0,5091	-
Danemark	227	72,69	51	72,55	0,0198	-
Écosse	226	75,22	52	75,00	0,0330	-
États-Unis	227	73,13	52	88,46	-2,8618	✓
Finlande	226	67,70	52	75,00	-1,0708	-
France	227	90,31	52	94,23	-1,0289	-
Grande-Bretagne	226	82,74	52	86,54	-0,7025	-
Grèce	227	62,56	52	63,46	-0,1213	-
Hong Kong	226	42,92	51	47,06	-0,5311	-
Inde	227	22,91	51	23,53	-0,0940	-
Indonésie	226	21,68	51	21,57	0,0175	-
Israël	227	6,17	52	5,77	0,1095	-
Italie	226	80,53	52	84,62	-0,7165	-
Japon	227	55,51	52	59,62	-0,5389	-
Jordanie	227	8,37	52	7,69	0,1629	-
Kenya	227	20,70	52	28,85	-1,1811	-
Mexique	227	46,26	52	55,77	-1,2347	-
Niger	227	11,01	52	9,62	0,3023	-
Norvège	227	71,37	52	73,08	-0,2480	-
Nouvelle-Zélande	227	72,25	52	76,92	-0,7076	-
Pérou	227	32,60	52	38,46	-0,7825	-
Portugal	227	68,72	52	76,92	-1,2318	-
Rép. démocratique du Congo	225	8,89	52	9,62	-0,1598	-
Roumaine	226	32,30	52	21,15	1,7114	-
Suède	225	76,89	52	82,69	-0,9673	-
Taiwan	226	27,43	52	32,69	-0,7293	-
Tanzanie	225	17,33	52	11,54	1,1276	-
Thaïlande	227	33,92	52	38,46	-0,6050	-
Turquie	225	22,22	52	23,08	-0,1311	-
Venezuela	226	37,17	52	44,23	-0,9215	-
Vietnam	227	33,04	52	32,69	0,0477	-

* Nous rejetons l'hypothèse nulle $H_0 : p_1=p_2$ lorsque $z < -1,96$ et lorsque $z > 1,96$ et l'acceptons lorsque $-1,96 < z < 1,96$.

Les deux types d'analyses vont dans le même sens, à savoir que la présence d'un conjoint qui travaille n'influence pas de façon significative la volonté d'accepter une affectation internationale. Ainsi, sachant que la présence d'un conjoint qui travaille n'est liée ni significativement à l'indice de la volonté d'accepter une affectation internationale, ni à la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays, nous ne pouvons confirmer l'hypothèse 2.

Hypothèse 3 : L'orientation « carrière » du conjoint a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

Selon nos premières analyses, le fait d'être en couple avec un conjoint qui a une orientation « carrière » plutôt qu'une orientation « travail » n'influence pas significativement la volonté du répondant d'accepter une affectation internationale. En effet, les résultats d'un test-t ($t=0,066$; $p=0,948$) ne révèlent pas de différence significative entre la volonté d'accepter une affectation internationale des répondants dont le conjoint qui considère son emploi comme étant une carrière et celle des répondants dont le conjoint considère son emploi comme un travail. En d'autres mots, les répondants qui ont un conjoint avec une orientation « carrière » accepteraient une affectation internationale dans un nombre similaire, quoique légèrement et non significativement inférieur, de pays (moy.=17,91 ; écart-type=10,27) à celui dans lesquels les répondants dont le conjoint a une orientation « travail » accepteraient une A.I. (moy.=18,00 ; écart-type=11,00).

Même en comparant, pour chacun des 41 pays proposés, la proportion de répondants qui y accepteraient une A.I. et dont le conjoint a une orientation « carrière » avec la proportion de répondants qui y accepteraient une A.I. mais dont le conjoint a

une orientation « travail », nous constatons que les proportions sont très près l'une de l'autre et qu'elles ne varient significativement pour aucun des 41 pays (voir tableau XI).

Ainsi, sachant que la présence d'un conjoint qui a une orientation « carrière » n'influence significativement ni le nombre de pays dans lesquels l'employé accepterait une affectation internationale (indice de la volonté d'accepter une affectation internationale), ni la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays, nous nous devons d'infirmier l'hypothèse 3.

Tableau XI : Tests de différence de proportions sur l'orientation de carrière du conjoint et la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays

Par ordre alphabétique de pays						
Pays	n_1	Proportions (en %) de répondants qui accepteraient une A.I. et qui ont un conjoint qui a une orientation « carrière » (p_1)	n_2	Proportions (en %) de répondants qui accepteraient une A.I. et qui ont un conjoint qui a une orientation « travail » (p_2)	Tests de différence de prop. (z)	Rejet de H_0 ?*
Afrique du sud	118	30,51	108	27,78	0,4497	-
Allemagne	118	75,42	110	71,82	0,6146	-
Arabie Saoudite	119	8,40	110	9,09	-0,1831	-
Argentine	118	48,31	110	40,00	1,2612	-
Australie	118	81,36	110	80,91	0,0858	-
Bésil	119	47,90	110	45,45	0,3690	-
Chili	119	47,06	109	38,53	1,2997	-
Chine	119	36,13	109	37,61	-0,2304	-
Colombie	119	9,24	110	7,27	0,5405	-
Corée	118	13,56	110	20,91	-1,4644	-
Costa Rica	119	36,97	110	40,91	-0,6076	-
Danemark	119	70,59	110	74,55	-0,6689	-
Écosse	119	77,31	109	72,48	0,8372	-
États-Unis	119	74,79	110	70,91	0,6569	-
Finlande	119	67,23	109	67,89	-0,1064	-
France	119	89,92	110	90,91	-0,2542	-
Grande-Bretagne	118	82,20	110	82,73	-0,1035	-
Grèce	119	59,66	110	64,55	-0,7588	-
Hong Kong	118	44,07	110	40,91	0,4803	-
Inde	119	23,53	110	22,73	0,1432	-
Indonésie	119	21,01	109	22,94	-0,3494	-
Israël	119	5,88	110	6,36	-0,1510	-
Italie	119	80,67	109	79,82	0,1613	-
Japon	119	52,94	110	57,27	-0,6563	-
Jordanie	119	5,88	110	10,91	-1,3626	-
Kenya	119	21,85	110	20,00	0,3424	-
Mexique	119	46,22	110	46,36	-0,0219	-
Niger	119	14,29	110	7,27	1,7231	-
Norvège	119	71,43	110	70,91	0,0863	-
Nouvelle-Zélande	119	73,11	110	70,91	0,3688	-
Pérou	119	32,77	110	32,73	0,0074	-
Portugal	119	69,75	110	67,27	0,4011	-
Rép.dém.du Congo	119	9,24	108	8,33	0,2412	-
Roumaine	119	30,25	109	34,86	-0,7391	-
Suède	117	76,07	110	77,27	-0,2136	-
Taiwan	118	22,88	110	32,73	-1,6576	-
Tanzanie	118	16,10	109	18,35	-0,4457	-
Thaïlande	119	31,09	110	37,27	-0,9820	-
Turquie	118	20,34	109	24,77	-0,7946	-
Venezuela	119	40,34	109	33,94	0,9962	-
Vietnam	119	29,41	110	36,36	-1,1157	-

* Nous rejetons l'hypothèse nulle $H_0 : p_1=p_2$ lorsque $z < -1,96$ et lorsque $z > 1,96$ et l'acceptons lorsque $-1,96 < z < 1,96$.

Hypothèse 4 : Plus la rémunération du conjoint est élevée relativement à celle du répondant, plus la volonté d'accepter une affectation internationale est négative.

Nos premières analyses démontrent que plus la rémunération du conjoint est élevée en comparaison avec celle du répondant, moins ce dernier désirera accepter une affectation internationale dans un plus grand nombre de pays. En effet, la force du ratio de la rémunération du répondant sur rémunération du conjoint est positivement et significativement corrélée avec l'indice de la volonté d'accepter une A.I. ($r=0,162$; $p=0,014$). Ainsi, plus la rémunération du répondant est supérieure à celle de son conjoint, plus ce premier accepterait de s'expatrier dans un plus grand nombre de pays, et vice versa.

Nous avons effectué des analyses supplémentaires, des tests de différence de moyennes (tests-t), afin de mieux saisir si la rémunération du conjoint est liée significativement ou non à la volonté d'accepter ou de refuser une affectation internationale lorsque des pays spécifiques sont mentionnés. Nous constatons une telle relation significative pour treize des 41 pays proposés (voir tableau XII). De plus, il est intéressant de noter le signe négatif du t pour la grande majorité des pays (35 pays sur 41), ce qui indique une relation négative entre l'importance de la rémunération du conjoint dans le revenu familial et la volonté d'accepter de s'expatrier dans un pays en particulier.

L'hypothèse 4 est donc confirmée.

Tableau XII : Tests de différence de moyennes sur la rémunération du conjoint et la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays

Par ordre alphabétique de pays							
Pays	n accep- tation	Moyennes du score sur l'échelle de la rémun. du conjoint, pour ceux qui accepteraient une A.I.	n refus	Moyennes du score sur l'échelle de la rémun. du conjoint, pour ceux qui refuseraient une A.I.	Tests de différence de moyennes (t)	p	Significatif au niveau 0,05 ?
Afrique du sud	66	4,02	161	3,65	-1,926*	0,056	✓
Allemagne	169	3,93	60	3,32	-3,094	0,002	✓
Arabie Saoudite	20	3,75	210	3,77	0,068	0,946	-
Argentine	101	3,82	128	3,73	-0,527	0,599	-
Australie	186	3,89	43	3,26	-2,830	0,005	✓
Brésil	107	3,86	123	3,69	-0,944	0,346	-
Chili	98	3,93	131	3,64	-1,621*	0,106	-
Chine	85	4,13	144	3,55	-3,419*	0,001	✓
Colombie	19	3,63	211	3,78	0,464	0,643	-
Corée	39	4,15	190	3,68	-2,369*	0,021	✓
Costa Rica	90	3,89	140	3,69	-1,073	0,284	-
Danemark	167	3,90	63	3,43	-2,372	0,019	✓
Écosse	172	3,83	57	3,58	-1,194	0,234	-
États-Unis	168	3,83	62	3,61	-1,068	0,287	-
Finlande	155	3,85	74	3,59	-1,313	0,191	-
France	208	3,87	22	2,86	-3,378	0,001	✓
Grande-Bretagne	189	3,90	40	3,20	-3,030	0,003	✓
Grèce	143	3,86	87	3,62	-1,304	0,193	-
Hong Kong	98	3,95	131	3,65	-1,671	0,096	-
Inde	53	3,96	177	3,71	-1,229*	0,197	-
Indonésie	50	3,92	189	3,72	-0,921	0,358	-
Israël	14	4,50	216	3,72	-3,482*	0,002	✓
Italie	184	3,92	45	3,13	-3,599	0,000	✓
Japon	127	3,92	103	3,58	-1,900	0,059	-
Jordanie	19	3,89	211	3,76	-0,420	0,675	-
Kenya	48	3,71	182	3,79	0,352	0,725	-
Mexique	106	3,80	124	3,74	-0,334	0,738	-
Niger	25	3,68	205	3,78	0,350	0,727	-
Norvège	164	3,85	66	3,56	-1,491	0,137	-
Nouvelle- Zélande	166	3,84	64	3,58	-1,335	0,183	-
Pérou	75	3,93	155	3,69	-1,279	0,202	-
Portugal	158	3,94	72	3,39	-2,929	0,004	✓
Rép. dém. Congo	20	3,85	208	3,75	-0,315	0,753	-
Roumaine	74	3,89	155	3,71	-0,951	0,342	-
Suède	175	3,87	53	3,42	0,293	0,033	✓
Taiwan	63	4,30	166	3,56	-4,558*	0,000	✓
Tanzanie	39	3,95	189	3,74	-0,874	0,383	-
Thaïlande	78	3,90	152	3,70	0,135	0,305	-
Turquie	51	4,02	177	3,71	-1,461	0,145	-
Venezuela	85	3,85	144	3,72	-0,711	0,478	-
Vietnam	76	3,92	154	3,69	-1,276*	0,204	-

* : Un test de Levene d'égalité de variances a révélé que les variances ne sont pas égales ($p \leq 0,05$).

Hypothèse 5 : La réticence du conjoint de vivre une mobilité internationale a une influence négative sur la volonté du répondant d'accepter une affectation internationale.

La réticence du conjoint d'accepter d'accompagner le répondant lors d'une affectation internationale est corrélée de façon significative et négative avec la volonté du répondant d'accepter ou de refuser une telle assignation ($r=-0,247$; $p<0,0005$). La réticence du conjoint envers la mobilité internationale est la variable qui, parmi toutes celles testées, est la plus significativement reliée ($p<0,0005$) à la volonté du répondant d'accepter une A.I. Avec un coefficient de corrélation de $-0,247$, la réticence du conjoint envers la mobilité internationale est aussi la variable indépendante dont la relation avec la mobilité internationale des employés est la plus forte. La réticence des répondants envers la mobilité internationale est ainsi fortement liée à la réticence de leur conjoint de les accompagner lors d'une éventuelle affectation internationale.

Nous avons effectué des analyses supplémentaires, des tests de différence de moyennes (tests-t), afin de mieux saisir dans quelle mesure la réticence du conjoint est liée significativement ou non à la volonté des répondants d'accepter ou de refuser une affectation internationale lorsque des pays spécifiques sont mentionnés. Nous constatons qu'il y a une relation significative pour la majorité, soit 30 des 41 pays (voir tableau XIII). De plus, il est intéressant de noter le signe positif du t pour chacun des 41 pays, ce qui indique une relation positive entre la volonté de mobilité internationale du conjoint et la volonté du répondant d'accepter une affectation internationale dans un pays en particulier.

À la lumière de ces analyses, l'hypothèse 5 est vérifiée.

Tableau XIII : Tests de différence de moyennes sur la réticence du conjoint envers la mobilité internationale et la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays

Par ordre alphabétique de pays							
Pays	n accep- tion	Moyennes du score sur l'échelle de la réticence du conjoint, pour ceux qui accepteraient une A.I.	n refus	Moyennes du score sur l'échelle de la réticence du conjoint, pour ceux qui refuseraient une A.I.	Tests de diff. de moyennes (t)	p	Significatif au niveau 0,05 ?
Afrique du sud	80	1,78	194	2,11	3,463	0,001	✓
Allemagne	204	1,94	72	2,24	2,657*	0,009	✓
Arabie Saoudite	23	1,83	254	2,04	1,293	0,197	-
Argentine	128	1,88	148	2,14	2,839	0,005	✓
Australie	226	1,93	50	2,42	3,542*	0,001	✓
Brésil	130	1,90	146	2,12	2,507	0,013	✓
Chili	119	1,86	156	2,14	3,174	0,002	✓
Chine	100	1,86	175	2,11	2,684	0,008	✓
Colombie	25	1,60	252	2,06	2,986	0,003	✓
Corée	50	1,74	226	2,08	3,005	0,003	✓
Costa Rica	111	1,99	165	2,04	0,495	0,621	-
Danemark	200	1,94	76	2,22	2,555*	0,012	✓
Écosse	207	1,98	69	2,13	1,294*	0,199	-
États-Unis	210	1,93	67	2,28	2,935*	0,004	✓
Finlande	190	1,95	86	2,17	2,1908	0,030	✓
France	252	1,94	25	2,80	4,049*	0,000	✓
Grande-Bretagne	230	1,95	46	2,35	2,586*	0,012	✓
Grèce	173	1,92	104	2,17	2,566*	0,011	✓
Hong Kong	121	1,89	154	2,12	2,578	0,010	✓
Inde	64	1,91	212	2,05	1,372	0,171	-
Indonésie	60	1,85	215	2,07	1,983	0,048	✓
Israël	17	1,82	260	2,03	1,113	0,267	-
Italie	224	1,94	52	2,31	2,607*	0,011	✓
Japon	155	1,93	122	2,13	0,152	0,025	✓
Jordanie	23	1,87	254	2,03	0,999	0,319	-
Kenya	62	1,79	214	2,08	2,767	0,006	✓
Mexique	132	1,95	145	2,08	1,520	0,130	-
Niger	30	1,83	247	2,04	1,442	0,150	-
Norvège	198	1,93	79	2,23	2,745*	0,007	✓
Nouv.-Zélande	202	1,95	75	2,21	2,428	0,017	✓
Pérou	93	1,88	184	2,09	2,182	0,030	✓
Portugal	195	1,91	82	2,27	3,238*	0,002	✓
Rép. dém. Congo	25	1,76	250	2,04	1,820	0,070	✓
Roumaine	83	1,87	193	2,07	2,136	0,034	✓
Suède	214	1,94	61	2,25	2,382	0,020	✓
Taiwan	79	1,78	197	2,12	3,419	0,001	✓
Tanzanie	45	1,76	230	2,06	2,566	0,011	✓
Thaïlande	97	1,86	180	2,11	2,695	0,007	✓
Turquie	62	1,90	213	2,05	1,379	0,169	-
Venezuela	107	1,93	169	2,08	1,652	0,100	-
Vietnam	92	1,92	185	2,06	1,488	0,138	-

* : Un test de Levene d'égalité de variances a révélé que les variances ne sont pas égales ($p \leq 0,05$).

Hypothèse 6 : L'insatisfaction maritale a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

L'insatisfaction maritale n'est pas significativement corrélée avec la volonté d'accepter une affectation internationale ($r=0,039$; $p=0,515$). Ainsi, un individu qui est insatisfait de sa relation de couple ne démontre significativement ni plus ni moins de volonté d'accepter une affectation internationale qu'un individu qui en serait satisfait.

Afin d'en savoir davantage sur l'influence de cette variable familiale sur la mobilité internationale, nous nous sommes aussi intéressés à la relation entre l'insatisfaction maritale et la volonté d'accepter ou de refuser une A.I. dans 41 pays différents. Les résultats de tests de différence de moyennes (tests-t) effectués pour chacun des pays listés a révélé que la relation entre les deux variables est significative pour seulement un seul pays (voir tableau XIV). Ce n'est pas suffisant pour confirmer l'existence d'une relation significative.

Ces résultats ne nous permettent donc pas de confirmer l'hypothèse 6.

Hypothèse 7 : La présence d'enfant(s) dans le ménage a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

La présence d'un ou de plusieurs enfants dans le ménage est un frein significatif à la mobilité internationale. Les résultats d'un test de différence de moyennes (test-t) démontrent que la présence d'enfants dans le ménage est liée de façon négative et significative à la volonté d'accepter une A.I. ($t=2,340$; $p=0,016$). En effet, selon ce même test-t, les répondants qui ont au moins un enfant qui vit avec

Tableau XIV : Tests de différence de moyennes sur l'insatisfaction maritale et la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays

Par ordre alphabétique de pays							
Pays	n accep-tation	Moy. du score sur l'échelle d'insatis. maritale, pour ceux qui accepteraient une A.I.	n refus	Moy. du score sur l'échelle d'insat. maritale, pour ceux qui refus. une A.I.	Tests de diff. de moy. (t)	p	Signific. au niveau 0,05 ?
Afrique du sud	80	4,26	193	4,46	1,660	0,098	-
Allemagne	203	4,47	72	4,17	-2,114*	0,037	✓
Arabie Saoud.	23	4,70	253	4,37	-1,638	0,103	-
Argentine	129	4,36	146	4,42	0,479	0,633	-
Australie	225	4,42	50	4,28	-0,954	0,341	-
Brésil	130	4,41	145	4,38	-0,254	0,800	-
Chili	119	4,35	155	4,42	0,589	0,556	-
Chine	99	4,53	175	4,31	-1,823	0,069	-
Colombie	25	4,36	251	4,40	0,198	0,843	-
Corée	50	4,30	225	4,43	0,887	0,376	-
Costa Rica	109	4,34	166	4,43	0,827	0,409	-
Danemark	199	4,45	76	4,25	-1,589	0,113	-
Écosse	206	4,46	69	4,26	-1,564	0,119	-
États-Unis	209	4,40	67	4,37	-0,222	0,825	-
Finlande	189	4,48	86	4,24	-1,965	0,050	-
France	251	4,45	25	3,84	-2,053*	0,050	-
G.-Bretagne	229	4,45	46	4,41	-1,842*	0,071	-
Grèce	172	4,44	104	4,33	-0,952	0,342	-
Hong Kong	119	4,49	155	4,32	-1,524	0,129	-
Inde	64	4,45	211	4,37	-0,597	0,551	-
Indonésie	60	4,47	214	4,37	-0,687	0,493	-
Israël	17	4,59	259	4,38	-0,892	0,373	-
Italie	223	4,45	52	4,17	-1,945	0,053	-
Japon	155	4,45	121	4,32	-1,156	0,249	-
Jordanie	23	4,52	253	4,38	-0,688	0,492	-
Kenya	62	4,29	214	4,43	1,014	0,311	-
Mexique	133	4,35	143	4,43	0,721	0,472	-
Niger	30	4,17	247	2,04	1,439	0,151	-
Norvège	197	4,41	79	4,35	-0,461	0,645	-
Nouv.-Zélande	201	4,40	75	4,37	-0,127	0,813	-
Pérou	94	4,31	182	4,44	1,119	0,264	-
Portugal	193	4,45	83	4,28	-1,394	0,164	-
Rép. dém. Congo	25	4,24	249	4,43	0,981	0,327	-
Roumaine	83	4,24	192	4,46	1,842	0,067	-
Suède	213	4,46	61	4,18	-1,725*	0,088	-
Taiwan	78	4,41	197	4,39	-0,198	0,943	-
Tanzanie	45	4,27	229	4,42	1,012	0,313	-
Thaïlande	96	4,32	180	4,43	0,947	0,344	-
Turquie	61	4,41	213	4,39	-0,150	0,881	-
Venezuela	107	4,37	168	4,41	0,322	0,747	-
Vietnam	91	4,43	185	4,38	-0,424	0,672	-

* : Un test de Levene d'égalité de variances a révélé que les variances ne sont pas égales ($p \leq 0,05$).

eux démontrent une volonté d'accepter une A.I. dans un nombre de pays significativement inférieur que les répondants qui n'ont pas d'enfant: ces premiers accepteraient une A.I. dans une moyenne de 17,54 pays (écart-type=10,05) alors que les répondants qui n'ont pas d'enfant, quant à eux, accepteraient une A.I. dans une moyenne de 20,40 pays (écart-type=10,49).

En s'intéressant à la volonté d'accepter une A.I. dans des pays spécifiques, la même influence négative exercée par la présence d'enfants est observée sur la volonté de d'accepter de s'expatrier. Ainsi, les répondants qui comptent au moins un enfant dans leur ménage sont généralement proportionnellement moins nombreux que ceux qui n'ont pas de responsabilités parentales à vouloir accepter une affectation internationale et ce dans 36 des 41 pays listés (voir tableau XV). Ces différences sont significatives et il est possible de rejeter l'hypothèse nulle pour quatorze des 41 pays.

L'hypothèse 7 est donc confirmée.

Hypothèse 8 : La présence d'adolescents dans le ménage a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

Les répondants qui ont des adolescents (enfants âgés entre douze et dix-sept ans) démontrent significativement moins de volonté d'accepter une affectation internationale dans un plus grand nombre de pays que ceux qui n'ont pas d'enfants âgés entre douze et dix-sept ans ($t=2,559$; $p=0,011$). Ainsi, les répondants qui ont des adolescents accepteraient, en moyenne, une A.I. dans 15,71 pays (écart-type=9,83) alors que les répondants qui n'ont pas d'ados accepteraient une A.I. dans 19,28 pays en moyenne (écart-type=10,29).

Tableau XV : Tests de différence de proportions sur la présence d'enfants dans le ménage et la volonté d'accepter et une A.I. dans chacun des 41 pays

Par ordre alphabétique de pays						
Pays	n_1	Proportions (en %) de répondants qui accepteraient une A.I. et qui ont des enfants (p_1)	n_2	Proportions (en %) de répondants qui accepteraient une A.I. et n'ont pas d'enfant (p_2)	Tests de différence de prop. (z)	Rejet de H_0 ?*
Afrique du sud	213	26,29	114	34,21	-1,4691	-
Allemagne	214	71,50	115	77,39	-1,1812	-
Arabie Saoudite	215	7,91	115	6,96	0,3154	-
Argentine	214	43,93	116	56,03	-2,1084	✓
Australie	214	81,78	115	85,22	-0,8102	-
Brésil	215	44,65	114	57,89	-2,3012	✓
Chili	213	40,38	116	56,03	-2,7351	✓
Chine	213	37,56	115	40,00	-0,4308	-
Colombie	215	6,98	116	17,24	-2,6123	✓
Corée	214	16,82	115	24,35	-1,5786	-
Costa Rica	214	38,32	116	52,59	-2,4922	✓
Danemark	215	72,56	114	73,68	-0,2189	-
Écosse	214	76,64	115	73,91	0,5410	-
États-Unis	215	77,21	115	73,04	0,8250	-
Finlande	214	68,69	115	73,91	-1,0047	-
France	215	91,16	115	92,17	-0,3183	-
Grande-Bretagne	214	84,11	115	81,74	0,5392	-
Grèce	215	60,00	115	73,91	-2,6233	✓
Hong Kong	213	42,25	115	49,57	-1,2644	-
Inde	215	21,40	113	29,20	-1,5220	-
Indonésie	213	18,31	114	35,09	-3,2163	✓
Israël	215	4,65	116	11,21	-2,0018	✓
Italie	214	82,24	115	81,74	0,1128	-
Japon	215	55,81	115	60,00	-0,7334	-
Jordanie	215	6,98	116	12,93	-1,6628	-
Kenya	215	18,60	116	26,72	-1,6538	-
Mexique	215	45,12	116	59,48	-2,5190	✓
Niger	215	8,84	116	14,66	-1,5205	-
Norvège	215	71,16	115	74,78	-0,7081	-
Nouvelle-Zélande	215	73,49	114	75,44	-0,3862	-
Pérou	215	31,63	116	43,97	-2,1973	✓
Portugal	215	68,37	115	73,91	-1,0660	-
République démocratique du Congo	213	6,57	116	11,21	-1,3636	-
Roumaine	214	28,04	115	35,65	-1,3997	-
Suède	214	77,10	114	78,95	-0,3846	-
Taiwan	214	26,17	115	39,13	-2,3680	✓
Tanzanie	213	12,68	116	20,69	-1,8152	-
Thaïlande	215	32,56	115	43,48	-1,9360	-
Turquie	213	17,84	115	34,78	-3,2719	✓
Venezuela	214	32,71	116	50,86	-3,2055	✓
Vietnam	213	30,23	115	43,48	-2,3633	✓

* Nous rejetons l'hypothèse nulle $H_0 : p_1 = p_2$ lorsque $z < -1,96$ et lorsque $z > 1,96$ et l'acceptons lorsque $-1,96 < z < 1,96$.

En deuxième lieu, nous avons aussi étudié, pour chacun des 41 pays proposés, la différence de volonté d'y accepter une A.I. des individus qui ont des adolescents et de ceux qui n'en ont pas. Ainsi, bien que l'on remarque que les répondants qui ont un ou plusieurs enfants âgés entre douze et dix-sept ans sont proportionnellement moins nombreux que ceux qui n'en ont pas à vouloir accepter une affectation internationale dans presque tous les pays listés (37 sur 41), il est intéressant de noter que ces différences de proportions ne sont significatives que pour cinq de ces pays (voir tableau XVI).

Ainsi, l'hypothèse 8 est confirmée.

Tableau XVI : Tests de différence de proportions sur la présence d'adolescents et la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays

Par ordre alphabétique de pays						
Pays	n ₁	Prop. (en %) de répondants qui accepteraient une A.I. et qui ont des enfants (p ₁)	n ₂	Prop. (en %) de répondants qui accepteraient une A.I. et n'ont pas d'enfant (p ₂)	Tests de diff. de prop. (z)	Rejet de H ₀ ?*
Afrique du sud	69	21,74	144	28,47	-1,0746	-
Allemagne	68	73,53	146	70,55	0,4527	-
Arabie Saoudite	69	7,25	146	8,22	-0,2505	-
Argentine	68	33,82	146	48,63	-2,0808	✓
Australie	68	73,53	146	85,62	-1,9727	✓
Brésil	69	39,13	146	47,26	-1,1251	-
Chili	68	29,41	145	45,52	-2,3196	✓
Chine	68	36,76	145	37,93	-0,1632	-
Colombie	69	7,25	146	6,85	0,1051	-
Corée	69	14,49	145	17,93	-0,6447	-
Costa Rica	68	30,88	146	41,78	-1,5628	-
Danemark	69	68,12	146	74,66	-0,9753	-
Écosse	69	75,36	145	77,24	-0,2989	-
États-Unis	69	78,26	146	76,71	0,2534	-
Finlande	69	62,32	145	71,72	-1,3489	-
France	69	91,30	146	91,10	0,0502	-
Grande-Bretagne	69	81,16	145	85,52	-0,7816	-
Grèce	69	59,42	146	60,27	-0,1184	-
Hong Kong	68	36,76	145	44,83	-1,1195	-
Inde	69	18,84	146	22,60	-0,6400	-
Indonésie	67	13,43	146	20,55	-1,3240	-
Israël	69	2,90	146	5,48	-0,9294	-

Pays	n ₁	p ₁	n ₂	p ₂	z	Rejet de H ₀ ?*
Italie	68	80,88	146	82,88	-0,3479	-
Japon	69	49,28	146	58,90	-1,3170	-
Jordanie	69	5,80	146	7,53	-0,4849	-
Kenya	69	15,94	146	19,86	-0,7078	-
Mexique	69	36,23	146	49,32	-1,8282	-
Niger	69	7,25	146	9,59	-0,5882	-
Norvège	69	63,77	146	74,66	-1,5880	-
Nouvelle-Zélande	69	66,67	146	76,71	-1,4975	-
Pérou	69	24,64	146	34,93	-1,5701	-
Portugal	69	65,22	146	69,86	-0,6714	-
République démocratique du Congo	69	4,35	144	7,64	-0,9901	-
Roumaine	68	23,53	146	30,14	-1,0272	-
Suède	68	72,06	146	79,45	-1,1503	-
Taiwan	69	18,84	145	29,66	-1,7785	-
Tanzanie	68	5,88	145	15,86	-2,3835	✓
Thaïlande	69	28,99	146	34,25	-0,7774	-
Turquie	69	14,49	144	19,44	-0,9167	-
Venezuela	69	26,09	145	35,86	-1,4682	-
Vietnam	69	20,29	146	34,93	-2,3309	✓

* Nous rejetons l'hypothèse nulle $H_0 : p_1 = p_2$ lorsque $z < -1,96$ et lorsque $z > 1,96$ et l'acceptons lorsque $-1,96 < z < 1,96$.

Hypothèse 9 : Vivre dans une famille non traditionnelle a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

Étrangement, le fait de vivre dans une famille non traditionnelle (plutôt que dans une famille nucléaire dite traditionnelle) n'est pas significativement associé avec la volonté d'accepter une affectation internationale dans un plus grand nombre de pays ($t = -0,980$; $p = 0,328$). Ainsi, les répondants qui vivent dans une famille non traditionnelle affirment vouloir accepter une A.I. dans un nombre non significativement plus élevé de pays (moy. = 18,8444 ; écart-type = 9,4943) que ceux qui vivent dans une famille nucléaire traditionnelle (moy. = 17,1941 ; écart-type = 10,1918).

Nous arrivons aux mêmes conclusions en consultant les résultats des test-z (voir tableau XVII) qui ont été effectués pour comparer, pour chacun des 41 pays, le

Tableau XVII : Tests de différence de proportions sur le type de famille et la volonté d'accepter une A.I. dans chacun des 41 pays

Par ordre alphabétique de pays						
Pays	n ₁	Prop. (en %) de répondants qui accepteraient une A.I. et qui vivent dans une famille trad. (p ₁)	n ₂	Prop. (en %) de répondants qui accepteraient une A.I. et qui vivent dans une famille non trad. (p ₂)	Tests de différence de prop. (z)	Rejet de H ₀ ?*
Afrique du sud	168	26,79	45	24,44	0,3194	-
Allemagne	169	70,41	45	75,56	-0,6972	-
Arabie Saoudite	170	7,06	45	11,11	-0,7897	-
Argentine	169	42,01	45	51,11	-1,0777	-
Australie	169	81,07	45	84,44	-0,5412	-
Brésil	170	43,53	45	48,89	-0,6346	-
Chili	169	40,83	44	38,64	0,2629	-
Chine	169	34,91	44	47,73	-1,5152	-
Colombie	170	7,06	45	6,67	0,0924	-
Corée	169	17,16	45	15,56	0,2592	-
Costa Rica	169	35,5	45	48,89	-1,5951	-
Danemark	170	72,35	45	73,33	-0,1307	-
Écosse	169	75,74	45	80,00	-0,6195	-
États-Unis	170	76,47	45	80,00	-0,5148	-
Finlande	169	66,27	45	77,78	-1,5866	-
France	170	90,59	45	93,33	-0,6267	-
Grande-Bretagne	169	83,43	45	86,67	-0,5508	-
Grèce	170	59,41	45	62,22	-0,3416	-
Hong Kong	169	40,83	44	47,73	-0,8108	-
Inde	170	20,59	45	24,44	-0,5366	-
Indonésic	168	17,26	45	22,22	-0,7172	-
Israël	170	4,71	45	4,44	0,0745	-
Italie	170	82,94	44	79,55	0,4995	-
Japon	170	55,88	45	55,56	0,0389	-
Jordanie	170	5,88	45	11,11	-1,0310	-
Kenya	170	18,82	45	17,78	0,1609	-
Mexique	170	44,12	45	48,89	-0,5647	-
Niger	170	9,41	45	6,67	0,6267	-
Norvège	170	70	45	75,56	-0,7532	-
Nouvelle-Zélande	170	71,18	45	82,22	-1,6400	-
Pérou	170	30,59	45	35,56	-0,6178	-
Portugal	170	67,65	45	71,11	-0,4486	-
Rép. démocratique du Congo	168	7,74	45	2,22	1,8172	-
Roumaine	170	26,47	44	34,09	-0,9543	-
Suède	169	75,74	45	82,22	-0,9755	-
Taiwan	169	24,85	45	31,11	-0,8092	-
Tanzanie	169	12,43	44	13,64	-0,2080	-
Thaïlande	170	28,82	45	46,67	-2,1527	✓
Turquie	168	16,07	45	24,44	-1,1835	-
Venezuela	170	34,12	44	27,27	0,8879	-
Vietnam	170	27,65	45	40,00	-1,5162	-

* Nous rejetons l'hypothèse nulle H₀ : p₁=p₂ lorsque z<-1,96 et lorsque z>1,96 et l'acceptons lorsque -1,96<z<1,96.

pourcentage de répondants qui accepteraient une affectation internationale et qui vivent dans une famille traditionnelle avec celui des répondants qui accepteraient une affectation internationale et qui vivent dans une famille non traditionnelle : dans 30 des 41 pays, les répondants qui font partie d'une famille non traditionnelle accepteraient de s'y expatrier dans une plus grande proportion que les répondants qui vivent dans une famille nucléaire dite traditionnelle. Il est toutefois important de noter que ces différences entre les deux groupes de répondants ne sont généralement pas significatives (elles ne le sont que dans le cas de la Thaïlande).

À la lumière de ces résultats, nous devons infirmer l'hypothèse 9.

4.3 Régressions hiérarchiques

Afin de vérifier les hypothèses de modération, nous avons effectué six régressions hiérarchiques. Pour chaque régression, les variables ont été entrées en quatre blocs. Le bloc 1 contient les quatre variables de contrôle (âge, sexe, probabilité d'une affectation internationale et nombre d'A.I. déjà effectuées). Le bloc 2 contient les variables indépendantes relatives au conjoint pour les trois premières régressions (présence d'un conjoint qui travaille, orientation de carrière du conjoint, rémunération du conjoint, réticence du conjoint envers la mobilité internationale et insatisfaction maritale) et relatives aux enfants pour les trois dernières régressions (présence d'enfants, présence d'adolescents, type de famille). Le bloc 3 contient la variable modératrice (soit le soutien organisationnel perçu pour la 1^{ère} et la 4^{ème} régression, la confiance envers l'organisation pour la 2^{ème} et la 5^{ème} régression et le climat familial relatif au travail pour la 3^{ème} et la 6^{ème} régression). Le bloc 4 contient les interactions entre les variables indépendantes entrées au bloc 2 et la variable modératrice entrée au bloc 3. Ces analyses nous permettent d'observer les changements du R^2 et de constater si la

variance expliquée augmente de façon significative avec l'ajout de chaque bloc de variables.

Pour ce faire, nous avons dû, dans un premier temps, centrer les variables sur la moyenne pour toutes les variables indépendantes et modératrices qui ne sont pas dichotomiques (rémunération du conjoint, réticence du conjoint envers la mobilité internationale, insatisfaction maritale, support organisationnel perçu, confiance envers l'organisation et climat familial relatif au travail).

Dans un deuxième temps, certains répondants ont dû être exclus de notre banque de données. Pour les trois premières régressions, nous avons exclus de notre banque de données les répondants qui n'ont pas de conjoint. Pour les trois dernières régressions, ce sont les répondants qui n'ont pas d'enfants qui ont été exclus.

Dans un troisième temps, nous avons créé des variables d'interaction en multipliant chacune des variables indépendantes avec chacune des variables modératrices. Pour la première régression par exemple, nous avons créé ces variables en multipliant chacune des variables indépendantes relatives au conjoint (excepté la présence du conjoint puisque ceux qui n'ont pas de conjoint ont déjà été exclus de la banque de données pour les fins de la présente analyse) avec la première variable modératrice, soit le support organisationnel perçu.

Finalement, nous avons effectué les régressions hiérarchiques, dans lesquelles les variables ont été entrées en blocs, tel qu'expliqué ci-haut. Les résultats sont présentés au tableau XVIII.

La première régression hiérarchique (modèle 1) a été effectuée à partir des variables indépendantes relatives au conjoint et de la variable modératrice *support organisationnel perçu*. Le R^2 nous indique que seulement 17,4% de la variance est expliquée par les variables entrées dans cette régression. L'ajout de chacun des blocs contribue peu à l'explication de la volonté d'accepter une affectation internationale : le bloc 1 explique 2,9% de la variance, le bloc 2 en explique 5,9%, le bloc 3 seulement 4,8% et le bloc 4 que 3,8% additionnel. De plus, aucune variable des quatre blocs n'est significative.

Les variables entrées dans la deuxième ($R^2=17,5\%$) et la troisième régression ($R^2=14,6\%$) permettent d'expliquer environ le même pourcentage de variance que celles utilisées lors de la première, mais la variance demeure tout de même faible. Dans la deuxième régression, les variables indépendantes relatives à la famille (bloc2) expliquent à elles seules seulement 5,9% du modèle alors que la confiance envers l'organisation (bloc 3) et les interactions entre ce dernier et les variables indépendantes du bloc 2 expliquent respectivement 0,2% et 8,5% du modèle.

Le modèle qui explique le plus la variance de la volonté d'accepter une affectation internationale se retrouve parmi ceux relatifs aux enfants : le modèle 5 a le plus haut R^2 avec 25,2%.

Tel que le démontre le tableau XVIII, la présence d'adolescents est la seule variable indépendante dont les régressions font ressortir l'influence significative.

**Tableau XVIII : Régression hiérarchique de la volonté d'accepter
une affectation internationale**

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
Bloc 1 : Variables contrôle						
Âge	-0,128	-0,128	-0,097	-0,022	-0,022	-0,081
Sexe	0,017	0,017	0,009	-0,007	-0,007	-0,011
Probabilité d'une A.I.	0,078	0,078	0,095	0,069	0,069	0,060
Nombre d'A.I. effectuées	0,094	0,094	0,095	0,057	0,057	0,092
ΔR^2	0,029	0,029	0,026	-0,050	-0,050	-0,045
Bloc 2a : Variables indépendantes relatives au conjoint						
Présence d'un conjoint qui travaille	0,186	0,186	0,191	---	---	---
Orientation de carrière du conjoint	0,027	0,027	-0,001	---	---	---
Rémunération du conjoint	-0,069	-0,069	-0,054	---	---	---
Réticence du conjoint envers la mobilité internationale	-0,141	-0,141	-0,140	---	---	---
Satisfaction maritale	0,022	0,022	0,040	---	---	---
ΔR^2	0,059	0,059	0,057	---	---	---
Bloc 2b : Variables indépendantes relatives aux enfants						
Présence d'adolescents	---	---	---	-0,282*	-0,276*	-0,347*
Type de famille	---	---	---	0,171	0,153	0,158
ΔR^2	---	---	---	0,07	0,07	0,061
Bloc 3 : Variables modératrices (v.m.)						
Support organisationnel perçu	-0,237	---	---	-0,170	---	---
Confiance envers l'organisation	---	-0,043	---	---	-0,080	---
Climat familial relatif au travail	---	---	0,163	---	---	0,068
ΔR^2	0,048	0,002	0,021	0,020	-0,002	0,050
Bloc 4 : Interactions						
Interaction entre v.m. du bloc 3 et orientation de carrière du conjoint	0,199	-0,131	-0,124	---	---	---
Interaction entre v.m. du bloc 3 et rémunération du conjoint	-0,019	0,007	-0,116	---	---	---
Interaction entre v.m. du bloc 3 et réticence du conjoint envers la mob. intl.	-0,124	-0,217	-0,185	---	---	---
Interaction entre v.m. du bloc 3 et insatisfaction maritale	-0,150	-0,271*	0,111	---	---	---

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
Interaction entre variable modératrice du bloc 3 et présence d'adolescents	---	---	---	0,096	-0,017	0,131
Interaction entre variable modératrice du bloc 3 et type de famille	---	---	---	-0,268*	-0,446**	0,694
ΔR^2	0,038	0,085	0,042	0,050	0,146*	0,027
Total						
R^2	0,174	0,175	0,146	0,169	0,252	0,156

* : influence significative au niveau 0.05

** : influence significative au niveau 0.01

Vérification des hypothèses modératrices

Hypothèse 10 : Le support organisationnel a une influence modératrice sur la relation entre la situation familiale et la volonté d'accepter une affectation internationale, c'est-à-dire que plus l'employé perçoit de support de la part de son organisation, plus l'influence de la situation familiale sur la volonté d'accepter une affectation internationale sera faible.

De façon générale, les régressions hiérarchiques n'ont pas su démontrer l'influence modératrice du support organisationnel perçu sur la relation entre la situation familiale et la volonté d'accepter une affectation internationale. En effet, tel que l'indique le tableau XVIII, le ΔR^2 n'est que de 0,038 pour la première régression, qui concerne les variables relatives au conjoint (modèle 1), et que de 0,050 pour la quatrième régression, qui concerne les variables relatives aux enfants (modèle 2).

Il nous est donc impossible de confirmer l'hypothèse 10.

Par contre, il importe de noter que l'effet d'interaction entre le support organisationnel perçu et le type de famille est négatif et significatif, ce qui indique que

le support organisationnel perçu représente une variable médiatrice de la relation entre le type de famille et la volonté d'accepter une affectation internationale.

Hypothèse 11 : La confiance envers l'organisation a une influence modératrice sur la relation entre la situation familiale et la volonté d'accepter une affectation internationale, c'est-à-dire que plus l'employé perçoit a confiance en son organisation, plus l'influence de la situation familiale sur la volonté d'accepter une affectation internationale sera faible.

La confiance envers l'organisation n'a pas d'influence modératrice sur la relation entre les variables familiales relatives au conjoint et la volonté d'accepter une affectation internationale. En effet, tel que l'indique le tableau XVIII, le ΔR^2 obtenu suite à l'ajout des interactions (bloc 4) à la deuxième régression (modèle 2), qui concerne les variables relatives au conjoint, n'est que de 0,085. Par contre, l'effet d'interaction entre la confiance envers l'organisation et l'insatisfaction maritale étant négatif et significatif, nous pouvons conclure que la confiance envers l'organisation est une variable qui a un effet de modération sur la relation entre l'insatisfaction maritale et la volonté d'accepter une affectation internationale.

La confiance envers l'organisation a par contre une influence modératrice significative sur la relation entre les variables familiales relatives aux enfants et la volonté d'accepter une affectation internationale. Le ΔR^2 obtenu suite à l'ajout des interactions est de 0,146 ($p=0,023$). Plus particulièrement, nous constatons aussi que la confiance envers l'organisation est une variable modératrice de la relation entre le type de famille et la volonté d'accepter une affectation internationale, puisque l'effet d'interaction entre le type de famille et cette variable modératrice est négatif et significatif au niveau 0,01.

Ainsi, puisqu'une plus forte confiance envers l'organisation ne fait qu'atténuer l'influence des variables relatives aux enfants et non l'influence de la situation familiale sur la volonté d'accepter une affectation internationale, nous ne pouvons que partiellement confirmer l'hypothèse 11.

Hypothèse 12 : Le climat familial relatif au travail a une influence modératrice sur la relation entre la situation familiale et la volonté d'accepter une affectation internationale, c'est-à-dire que plus l'employé note positivement son climat familial relatif au travail, plus l'influence de la situation familiale sur la volonté d'accepter une affectation internationale sera faible.

Des régressions hiérarchiques ont permis de déterminer que le climat familial relatif au travail n'a pas d'influence modératrice sur la relation entre la situation familiale et la volonté d'accepter une affectation internationale. Pour la troisième et la sixième régression (soit les modèles 3 et 6), les interactions n'arrivent à expliquer qu'une petite partie de la variance (voir tableau XVIII). En effet, pour le modèle 3, relatif au conjoint, l'ajout des variables du bloc 4 n'engendre qu'un ΔR^2 de 0,042 et, pour le modèle 6, relatif aux enfants, qu'un ΔR^2 de 0,027.

L'hypothèse 12 ne peut donc pas être confirmée.

Le tableau qui suit se veut une synthèse de nos conclusions. Y sont indiquées les hypothèses qui ont pu être vérifiées ainsi que celles qui n'ont pu l'être. On y retrouve, en caractère gras, les variables familiales qui exercent un frein significatif sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

Tableau XIX : Synthèse de la vérification des hypothèses

H1	La présence d'un(e) conjoint(e) a une influence négative sur la volonté d'accepter une A.I.	Vérifiée
H2	La présence d'un(e) conjoint(e) qui travaille a une influence négative sur la volonté d'accepter une A.I.	Non vérifiée
H3	L'orientation « carrière » du conjoint a une influence négative sur la volonté d'accepter une A.I.	Non vérifiée
H4	Plus la rémunération du conjoint est élevée relativement à celui du répondant, plus la volonté d'accepter une A.I. est élevée.	Vérifiée
H5	La réticence du conjoint envers la mobilité internationale a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale	Vérifiée
H6	L'insatisfaction maritale a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale	Non vérifiée
H7	La présence d'enfants dans le ménage a une influence négative sur la volonté d'accepter une A.I.	Vérifiée
H8	La présence d'adolescents dans le ménage a une influence négative sur la volonté d'accepter une A.I.	Vérifiée
H9	Vivre dans un ménage de type non traditionnel a une influence négative sur la volonté d'accepter une A.I.	Non vérifiée
H10	Le support organisationnel a une influence modératrice sur la relation entre la situation familiale et la volonté d'accepter une affectation internationale.	Non vérifiée
H11	La confiance envers l'organisation a une influence modératrice sur la relation entre la situation familiale et la volonté d'accepter une affectation internationale.	Non vérifiée
H12	Le climat familial relatif au travail a une influence modératrice sur la relation entre la situation familiale et la volonté d'accepter une affectation internationale.	Non vérifiée

CHAPITRE 5 : DISCUSSION

Dans ce chapitre, nous expliquons tout d'abord, hypothèse par hypothèse, les résultats issus de nos analyses. Nous discutons ensuite des implications pratiques de ces résultats sur la gestion internationale des ressources humaines et suggérons certains moyens que les entreprises peuvent prendre pour réduire le frein exercé par la situation familiale de leurs employés sur leur mobilité internationale. Nous terminons finalement en formulant des suggestions de recherche ainsi qu'en faisant état des limites et des apports de notre étude.

5.1 Hypothèse par hypothèse

Hypothèse 1 : La présence d'un(e) conjoint(e) a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

Nos résultats sont cohérents avec la croyance populaire et l'étude d'Adler (1986) à l'effet que les célibataires démontrent significativement plus de volonté de s'expatrier que les individus qui sont en couple. En effet, lorsque des pays spécifiques sont mentionnés, des différences significatives de volonté d'accepter une A.I. distinguent, pour neuf des 41 pays listés, les répondants selon leur statut civil. Ainsi, puisque la volonté d'accepter une affectation internationale des célibataires diffère de celle des individus qui ont un conjoint sur neuf des 41 pays, nous pouvons donc dire que notre hypothèse 1 a été vérifiée. Il importe par contre d'apporter une nuance à cette conclusion, nos analyses indiquant que les répondants qui sont célibataires n'accepteraient pas une A.I. dans un nombre significativement plus élevé de pays que ceux qui sont en couple.

Il est probable que ce ne soit pas le simple fait d'avoir un conjoint qui influence le nombre de pays dans lequel un individu désirerait s'expatrier, mais plutôt différents éléments qui découlent de la présence d'un conjoint qui, telle sa réticence envers la mobilité

internationale par exemple, sont plus significativement liés à la volonté d'accepter une affectation internationale dans un plus grand nombre de pays. Il est aussi possible que la présence d'enfants influence le niveau de significativité de la variable *présence d'un conjoint*, cette première variable étant fortement corrélée ($r=0,461$; $p<0,0005$) avec la présence d'un conjoint et exerçant une influence significative sur la volonté d'accepter une A.I. en général ainsi que dans un pays spécifique. Il est ainsi possible qu'elle *pousse* le niveau de significativité de la variable plus haut qu'il ne devrait l'être si la seule influence de la présence d'un conjoint était prise en compte.

De plus, il ne faut pas exclure la possibilité que le statut civil puisse avoir une double influence sur la volonté d'accepter une affectation internationale. Certes un individu qui a un conjoint peut ressentir davantage de conflits entre sa vie familiale et professionnelle qu'un célibataire du fait, par exemple, que la simple présence du conjoint requiert un certain engagement psychologique dans la vie personnelle, mais il est aussi possible que la présence d'un conjoint lors de l'A.I. la rende plus agréable et favorisent une meilleure adaptation de l'expatrié (Caligiuri, Hoshi et Lazarova, 1999; Selmer, 2001). L'anticipation de ces avantages procurés par la présence et le support d'un conjoint peuvent ainsi favoriser une plus grande volonté d'accepter une affectation internationale (Aryee et al., 1996). À la lumière de nos analyses, nous concluons que la présence d'un conjoint n'est en soit ni un obstacle, ni une condition favorable à la volonté d'accepter de s'expatrier dans un plus grand nombre de pays, mais qu'elle est une variable qui a une influence significative sur la volonté de s'expatrier dans des pays spécifiques.

Hypothèse 2 : La présence d'un(e) conjoint(e) qui travaille a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

Un test de différence de moyennes (test-t) et des tests de différence de proportions (test-z) ont démontré qu'il n'existe pas de relation significative entre la présence du conjoint sur le marché du travail et la volonté du répondant d'accepter une affectation internationale. Le fait que le conjoint du répondant soit aussi sur le marché du travail n'est ainsi lié de façon significative ni avec la volonté d'accepter une A.I. dans un certain nombre de pays, ni avec la volonté d'accepter une A.I. dans un pays particulier.

Une explication possible de l'absence de différences de volonté d'accepter une affectation internationale entre les individus dont le conjoint travaille et ceux dont le conjoint n'occupe pas d'emploi réside dans le fait qu'il serait incorrect d'assumer que les conjoints qui ne travaillent pas n'ont pas d'activités autres que professionnelles qui occupent leurs journées et qui seraient perturbées ou sacrifiées si le couple devait déménager à l'étranger. Il y a de fortes possibilités que les conjoints qui n'ont pas d'emploi soient quotidiennement tout aussi occupés, évoluent dans plusieurs réseaux sociaux et participent à un grand nombre d'activités, tout comme ceux qui occupent un emploi. Par exemple, un conjoint qui est aux études, occupe son temps à faire du bénévolat pour une cause qui lui tient à cœur ou qui prend soin d'amis ou de membres de la famille peut y consacrer tout autant de temps et s'y investir tout aussi fortement que s'il occupait un poste dans une entreprise. En ce sens, le conflit « travail »-famille créé par l'incompatibilité partielle de ces éléments avec les demandes du rôle professionnel de l'autre conjoint peut ainsi agir comme un frein sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

Hypothèse 3 : L'orientation « carrière » du conjoint a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

Selon nos analyses, cette variable, qui est pourtant considérée par plusieurs comme étant un des principaux freins à la mobilité internationale (Adler, 1986; Frazee, 1998a; Harvey, 1998; ORC Worldwide, 2002; Pricewaterhouse Coopers, 2000), n'a d'influence significative ni sur la volonté d'accepter une affectation internationale dans un nombre plus petit ou plus grand de pays, ni sur la volonté d'accepter une A.I. dans des pays spécifiques.

Par ailleurs, bien que différents de notre hypothèse, nos résultats sont en ligne avec ceux obtenus lors de la seule étude empirique qui se soit penchée sur la relation entre l'orientation de carrière du conjoint du répondant et la volonté de se premier d'accepter une affectation internationale (Aryee et al., 1996).

Mais comment expliquer ce résultat ? Une étude de Stephens et Black (1991) nous offre des éléments de réponse. Effectuée auprès de 67 gestionnaires américains expatriés au Japon, cette étude indique que l'impact de l'expatriation sur la continuité de la carrière des conjoints n'est pas toujours aussi négatif que plusieurs se l'imaginent. En effet, leur étude démontre que les conjoints qui considéraient, dans leur pays d'origine, leur emploi comme une carrière sont beaucoup plus susceptibles de continuer à travailler à l'étranger : ils étaient même sept fois plus nombreux que ceux qui avaient une orientation « travail » à s'être trouvé un emploi au Japon.

Nous avons posé l'hypothèse que l'orientation « carrière » du conjoint influence négativement la volonté d'accepter une affectation internationale puisqu'elle crée du stress au sein de l'unité familiale, du fait que l'expatrié potentiel anticipe les désavantages du sacrifice de la carrière de son conjoint aux fins de sa propre carrière : baisse potentielle de revenu et du

niveau de la vie, et insatisfaction du conjoint face à l'abandon de son emploi ne sont que quelques-uns des éléments stressants du domaine familial qui découlent de l'orientation « carrière » du conjoint et qui entrent en conflit avec le haut niveau d'engagement psychologique requis par l'employé lors de l'A.I. Or, si le répondant croit que son conjoint peut continuer de travailler à l'étranger, non seulement les stressants nommés ci-haut sont-ils atténués, mais l'A.I. peut même devenir bénéfique pour les deux membres du couple, en permettant au conjoint d'acquiescer lui aussi de l'expérience internationale, si souvent prisée et reconnue comme un avantage comparatif dans notre monde des affaires à l'économie mondialisée.

En mettant dans la balance à la fois les effets négatifs que positifs de l'orientation « carrière » du conjoint, il est plus aisé d'expliquer pourquoi les répondants dont le conjoint considère son emploi comme une carrière et ceux dont le conjoint considère leur emploi plutôt comme un travail, ne diffèrent pas sur leur volonté d'accepter une affectation internationale.

Hypothèse 4 : Plus la rémunération du conjoint est élevée relativement à celle du répondant, plus la volonté d'accepter une affectation internationale est négative.

La force du ratio rémunération du conjoint/rémunération du répondant étant négativement et significativement corrélée avec l'indice de la volonté d'accepter une affectation internationale, notre hypothèse 4 a pu être confirmée.

Il semble ainsi que, tel que mentionné dans les écrits sur la mobilité internationale et domestique, le membre du couple dont la rémunération est inférieure à son conjoint a moins de pouvoir lors de décisions relatives à la mobilité (Bielby et Bielby, 1992; Cerdin, 2000; Green, 1997). C'est pourquoi les répondants qui sont moins rémunérés que leur conjoint

accepteraient une A.I. dans un nombre plus réduit de pays et démontrent, pour presque chaque pays, moins de volonté d'y accepter une A.I. que les répondants qui gagnent l'équivalent ou plus que leur conjoint. Lorsque le conjoint est mieux rémunéré que le répondant, l'anticipation de la perte du salaire de ce dernier, qui contribue le plus au revenu familial, agit comme un stresser du domaine familial, qui peut ainsi entrer en conflit avec les demandes du rôle professionnel du répondant qui exige la mobilité internationale, et ainsi susciter le retrait de l'opportunité professionnelle ou encore exercer un frein sur la volonté d'accepter une A.I. Nos résultats, qui sont cohérents avec les écrits et la théorie du conflit emploi-famille, ont donc permis de confirmer l'hypothèse 4 et du même coup de réitérer l'importance comparative de la contribution du répondant et du conjoint au revenu familial comme obstacle à la mobilité internationale.

Hypothèse 5 : La réticence du conjoint de vivre une mobilité internationale a une influence négative sur la volonté du répondant d'accepter une affectation internationale.

Nous avons précédemment conclu que l'hypothèse 5 est vérifiée du fait que la réticence du conjoint envers la mobilité internationale est corrélée de façon négative et très fortement significative avec la volonté d'accepter une A.I. dans un nombre plus grand de pays ($r=-0,247$; $p<0,0005$) et du fait qu'il y a une relation significative entre la réticence du conjoint envers la mobilité et la volonté d'accepter une A.I. dans 30 des 41 pays proposés.

À la lumière de ces résultats, il n'y a aucun doute que la réticence du conjoint est un frein important à la mobilité internationale des employés. L'employé dont le conjoint refuse de l'accompagner à l'étranger doit composer avec des pressions contradictoires et incompatibles émanant des domaines familial (stress créé par la réticence du conjoint à la mobilité internationale) et professionnel (mobilité internationale et haut niveau d'engagement

psychologique requis par l'affectation internationale), ce qui risque d'entraîner son retrait d'un des deux domaines. L'employé risque donc de refuser de s'expatrier ou, du moins, de démontrer la volonté de s'expatrier dans une moindre mesure, en réaction à ses demandes du rôle familial qu'il perçoit comme incompatible avec l'A.I. Ces conclusions appuient d'ailleurs les études empiriques qui ont étudié cette même relation (Saba et Haines, 2002; Brett et Stroh, 1995).

Hypothèse 6 : L'insatisfaction maritale a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

L'hypothèse 6 n'a pu être confirmée, nos analyses n'ayant pu démontrer, en premier lieu, l'existence d'une relation significative entre l'insatisfaction maritale et l'indice de la volonté d'accepter une A.I., ce qui indique que les répondants qui sont insatisfaits de leur relation de couple accepteraient une A.I. dans un nombre semblable de pays que ceux qui en sont satisfaits. En deuxième lieu, elle n'a pu être vérifiée parce que les test-t n'ont pas su démontrer de différences de volonté d'accepter ou de rejeter une A.I. selon le niveau de satisfaction ou d'insatisfaction maritale.

Il est possible que nous n'ayons pas trouvé de relation significative, à l'instar de Brett et Stroh (1995), puisque les individus qui sont insatisfaits de leur relation de couple peuvent avoir autant de raisons d'accepter de s'expatrier que de refuser de le faire. Par exemple, comme nous en avons fait l'hypothèse, il est probable que les individus qui n'ont qu'un faible niveau de satisfaction maritale soient plus réticents envers la mobilité internationale par anticipation du stress et des pressions supplémentaires que l'A.I. exercerait sur l'unité familiale. D'un autre côté, il est aussi probable que ceux qui ne sont pas satisfaits de leur relation de couple soient plutôt enthousiastes à l'idée d'aller travailler à l'étranger, soit pour s'éloigner d'une situation de couple qui ne les satisfait pas, soit dans l'espoir qu'un nouvel environnement pourrait redonner

un nouvel élan à leur couple. À partir de notre étude, il est toutefois impossible de déterminer laquelle de ces interprétations est la plus plausible. Il serait utile que de nouvelles études sur la volonté d'accepter une A.I. examinent ce point.

Ces interprétations doivent toutefois être nuancées par le fait que les résultats obtenus pour cette hypothèse comportent une limite majeure : très peu de répondants se sont dit insatisfaits ou totalement insatisfaits de leur relation de couple ($n=16$), engendrant un très haut score de satisfaction maritale (4,39/5) et très peu de variabilité dans les réponses des répondants.

Hypothèse 7 : La présence d'enfant(s) dans le ménage a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

Les résultats d'un test-t ont permis de confirmer cette hypothèse, à l'effet que la présence d'enfants a une influence négative sur la volonté d'accepter une A.I. dans un plus grand nombre de pays. Une analyse de la volonté d'accepter une affectation internationale par pays vient confirmer ces premiers résultats en démontrant une différence de volonté d'accepter une affectation internationale selon que les répondants aient des enfants ou non, et ce dans plus du tiers des pays proposés.

Ces résultats, qui confirment par exemple ceux de Brett et Stroh (1995), sont facilement explicables du fait que les enfants nourrissent des demandes du rôle familial (p. ex., demandes de temps et d'engagement psychologique accru dans la vie familiale) qui sont difficilement compatibles avec les demandes du rôle professionnel (p. ex., demande d'un niveau élevé d'engagement psychologique et de beaucoup de temps investi dans l'affectation internationale). Ainsi, les employés qui ont des enfants dans leur ménage accepteraient de s'expatrier dans moins de pays que ceux qui n'assument pas de responsabilités parentales et ce, possiblement

plus particulièrement dans les pays où ils jugent qu'il leur serait plus difficile de combler les besoins de leurs enfants et les demandes émanant de leur rôle familial.

Hypothèse 8 : La présence d'adolescent(s) dans le ménage a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

Notre hypothèse 8 a été confirmée, les répondants qui ont des enfants âgés entre douze et dix-sept ans ayant indiqué qu'ils accepteraient une A.I. dans un nombre significativement moindre de pays que les répondants qui n'ont pas d'adolescents ($t=2,2559$; $p=0,011$) et des tests-t ayant démontré une différence de volonté d'accepter une A.I. selon la présence d'adolescent pour cinq pays. Bien que les deux analyses permettent de confirmer l'hypothèse 8, notons toutefois que la présence d'adolescents semble ainsi avoir une plus grande influence significative et négative sur le nombre de pays dans lesquels les répondants accepteraient une A.I. que sur la volonté d'accepter une A.I. dans un pays spécifique. Il est aussi important de noter que la présence d'adolescents est la seule et unique variable indépendante dont les régressions ont démontré l'influence significative.

Nous avons posé cette hypothèse en s'intéressant aux adolescents, plutôt qu'aux enfants appartenant à d'autres groupes d'âge², croyant que ce sont ces premiers qui risquent de causer le plus de conflit emploi-famille. Évidemment, les enfants de tout âge qui partagent le logis de l'employé requièrent du temps et un fort niveau d'engagement dans la vie familiale. Or, les adolescents diffèrent des autres enfants du fait qu'ils sont plus susceptibles d'être réticents à la mobilité puisqu'ils cherchent à ne pas perturber leur réseau social, si important à cette étape de la vie. Il serait aussi logique de croire que leur opinion, qu'elle soit positive ou négative, sera

² Des tests-t ont d'ailleurs indiqué que l'appartenance des enfants à d'autres groupes d'âge (soit 0 à 4ans, 5 à 11 ans et 18 ans et plus) n'a pas d'influence significative sur l'indice de la volonté d'accepter une affectation internationale.

davantage considérée si une décision relative à la mobilité devrait être prise. De plus, la qualité de l'éducation qu'ils recevront à l'étranger est particulièrement importante puisqu'elle risque d'avoir un impact sur le reste de leur vie en influençant directement leurs chances d'admission à une bonne université. Pour toutes ces raisons, il est aisé de comprendre comment la présence d'adolescents dans le ménage peut créer du conflit famille-emploi, qui risque à son tour d'agir comme un frein sur les opportunités professionnelles de mobilité internationale.

Hypothèse 9 : Vivre dans un ménage de type non traditionnel a une influence négative sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

Nous avons dû infirmer l'hypothèse 9, le fait de vivre dans une famille non traditionnelle n'ayant d'influence significative ni sur la volonté d'accepter une affectation internationale dans un nombre plus petit ou plus grand de pays, ni sur la volonté d'accepter une A.I. dans un pays en particulier. De plus, tel que l'ont démontré nos tests-t et tests-z, la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante était positive et non négative tel que nous l'avions prévu.

Ce manque de différence significative entre la volonté d'accepter une A.I. des individus qui vivent dans une famille non traditionnelle et celle de ceux qui vivent dans une famille traditionnelle est difficile à expliquer à la lumière du conflit famille-emploi. Ainsi, il est possible que le parent monoparental ressente moins de pressions familiales qui peuvent entrer en conflit avec les demandes de son rôle professionnel, du fait qu'il ne ressent pas de pressions provenant d'un conjoint lorsqu'il considère l'éventualité d'aller travailler à l'étranger. De façon semblable, il est possible que les individus qui vivent en couple mais avec un enfant qui n'est pas issu de cette union puissent confier la garde de cet enfant à l'autre parent. Ce faisant,

l'expatrié potentiel se libère de certaines contraintes et forces familiales qui entraient en conflit avec l'A.I., améliorant du même coup sa volonté d'accepter de s'expatrier.

Notons finalement que la généralisation de nos résultats est affectée par le fait que seulement une petite partie de l'ensemble des répondants vit dans une famille dite non traditionnelle (13,6%) contre environ la moitié qui vit dans une famille nucléaire traditionnelle. Il pourrait être intéressant d'étudier de nouveau la relation entre le type de famille et la volonté d'accepter une affectation internationale de même que de poser des questions supplémentaires afin de mieux comprendre dans quelle mesure les individus qui font partie de ces deux types de famille doivent composer avec des demandes familiales et professionnelles conflictuelles, plus particulièrement en ce qui a trait à la possibilité d'effectuer une affectation internationale.

Hypothèse 10 : Le support organisationnel a une influence modératrice sur la relation entre la situation familiale et la volonté d'accepter une affectation internationale, c'est-à-dire que plus l'employé perçoit de support de la part de son organisation, plus l'influence de la situation familiale sur la volonté d'accepter une affectation internationale sera faible.

Nos analyses nous ont permis de constater que le support organisationnel perçu n'agit pas comme modérateur de la relation entre la situation familiale du répondant et sa volonté d'accepter une affectation internationale.

Ainsi, bien que nous croyions que le support organisationnel perçu aiderait à diminuer les pressions issues du domaine familial, contribuant ainsi à faire diminuer le conflit emploi-famille et, du même coup, à accroître la volonté d'accepter une A.I., nos résultats ne nous apportent pas d'argument en la faveur de cette hypothèse.

Quelques éléments peuvent nous aider à expliquer ce résultat. Premièrement, il est possible que, tel que mentionné précédemment, l'indice de la volonté d'accepter une A.I. ne soit pas la meilleure mesure de la volonté d'accepter une A.I. En ce sens, il aurait peut-être été plus instructif de savoir si le support organisationnel perçu a un effet modérateur sur la relation entre les variables familiales et la volonté d'accepter une A.I. dans des pays spécifiques, plutôt que sur la relation entre les variables familiales et le nombre de pays dans lequel le répondant accepterait une A.I. De prochaines études pourraient se pencher sur cette question.

Deuxièmement, il est possible que, contrairement à ce que nous croyions, la réceptivité à une A.I. soit plutôt influencée par des pratiques corporatives d'expatriation que par le niveau de support général fourni par l'organisation. Ainsi, les pressions émanant du domaine familial et le conflit emploi-famille qu'elles engendrent pourraient être davantage atténuées par des pratiques corporatives qui seraient dirigées directement sur l'origine de ces pressions. Prenons pour exemple l'assistance que l'organisation peut apporter au conjoint pour la planification de carrière ou encore pour sa recherche d'emploi à l'étranger, pratiques qui sont parfois utilisées par les entreprises pour faciliter la mobilité internationale (Pricewaterhouse Coopers, 2002; Swaak, 1995b). Par contre, l'étude de l'influence modératrice de pratiques corporatives d'expatriation reliées à la famille comporterait aussi certaines limites : par exemple, si les répondants ne se sont pas encore fait offrir une A.I. avec leur organisation, ils risquent peu d'être au courant des pratiques d'expatriation qui pourraient leur être offertes. De plus, ceux qui n'ont pas été confrontés à une réelle offre d'expatriation n'ont pas encore nécessairement eu l'occasion de réfléchir à leurs besoins reliés à leur situation familiale et à l'impact anticipé de cette dernière sur leur décision d'accepter une A.I. et sur leur adaptation à l'étranger par exemple : ils ne sont pas dans la meilleure position pour dire quelles pratiques influenceraient réellement leur volonté d'accepter une affectation internationale.

Une troisième interprétation sur l'absence d'influence modératrice du support organisationnel doit être considérée. Il est plausible que les freins à l'expatriation qui sont d'origine familiale soient perçus par les individus comme étant des problèmes sur lesquels eux seuls ont une influence, et non l'organisation. Les gens qui ont ainsi tendance à séparer leur vie privée de leur vie professionnelle ne s'attendent pas à ce que l'organisation joue un rôle dans la résolution de problèmes qui ont pour origine leur situation familiale, leur conjoint ou leurs enfants. Une étude effectuée auprès d'un échantillon similaire au nôtre a d'ailleurs démontré que la présence de pratiques visant à offrir du support au conjoint et à la famille n'influence pas significativement la volonté d'accepter une affectation internationale, contrairement à des pratiques reliées au domaine professionnel, telles des pratiques liées à la rémunération, à la formation et à la planification de carrière (Saba et Haines, 2002). Si tel est le cas, nous comprenons mieux comment le support organisationnel perçu risque peu de contribuer à diminuer l'effet négatif de la situation familiale sur la volonté d'accepter une affectation internationale.

Hypothèse 11 : La confiance envers l'organisation a une influence modératrice sur la relation entre la situation familiale et la volonté d'accepter une affectation internationale, c'est-à-dire que plus l'employé a confiance en son organisation, plus l'influence de la situation familiale sur la volonté d'accepter une affectation internationale sera faible.

Tout comme pour le support organisationnel perçu, nous n'avons pas été en mesure de démontrer l'influence modératrice de la confiance envers l'organisation.

Étrangement, nous avons ainsi dû conclure que la confiance envers l'organisation n'a aucune influence modératrice sur la relation entre les variables familiales et l'indice de la volonté d'accepter une A.I. Comme nous l'avons déjà mentionné à la section précédente, il

importe tout de même de nuancer ces propos puisque la confiance envers l'organisation a tout de même une influence significative sur la relation entre l'indice et les variables relatives aux enfants. De plus, puisque l'effet d'interaction entre la confiance envers l'organisation et l'insatisfaction maritale est significatif, nous sommes en mesure de conclure que la confiance envers l'organisation agit comme variable modératrice de la relation entre l'insatisfaction maritale et l'indice de la volonté d'accepter une A.I. Le même commentaire s'applique à la variable type de famille.

Comment interpréter cette absence d'influence modératrice sur la relation entre les variables relatives au conjoint et la variable dépendante ? Tout d'abord, il est à propos de réitérer que la première remarque effectuée pour expliquer les résultats obtenus pour le support organisationnel perçu, au sujet de l'indice de la volonté d'accepter une A.I., s'applique tout aussi bien ici.

La mesure de la confiance envers l'organisation peut aussi comporter des limites qui contribuent à expliquer ce résultat. Il est probable qu'elle soit trop large pour les fins de notre étude, visant à évaluer la confiance générale envers l'organisation et n'étant pas reliée d'assez près à la réalité de l'expatriation et aux défis qui lui sont propres. En effet, la mesure de la confiance envers l'organisation qui a été utilisée cherche plutôt à déterminer le caractère moral de l'employeur (tel qu'en témoignent les items *a) Je pense que mon employeur fait preuve d'une grande intégrité* et *e) Mon employeur n'est pas toujours honnête et sincère*) et semble ainsi peu susceptible de contribuer à atténuer l'influence négative exercée par la situation familiale sur la volonté d'accepter une A.I. dans un certain nombre de pays, surtout si, tel que mentionné pour l'hypothèse précédente, les individus considèrent leur vie privée et publique comme deux sphères différentes et distinctes.

Hypothèse 12 : Le climat familial relatif au travail a une influence modératrice sur la relation entre la situation familiale et la volonté d'accepter une affectation internationale, c'est-à-dire que plus l'employé note positivement son climat familial relatif au travail, plus l'influence de la situation familiale sur la volonté d'accepter une affectation internationale sera faible.

C'est avec surprise que nous avons constaté, tout comme pour les deux autres variables qui devaient être modératrices, l'absence d'effet modérateur du climat familial relatif au travail.

Il est difficile de concevoir comment une bonne communication au sein de la famille en regard de problèmes et de préoccupations reliés au travail n'aide pas à enrayer ou du moins atténuer certains des problèmes perçus. Il est évidemment possible que, même en en discutant avec sa famille, certains problèmes familiaux qui engendrent des demandes et pressions qui sont conflictuelles avec celles de l'A.I. ne peuvent être réglés. Par exemple, peut-être que même en discutant avec son conjoint de la mobilité d'accepter une affectation internationale, il soit impossible de le faire changer d'idée de façon assez significative pour que ça ait un impact sur la volonté du répondant d'accepter une A.I.

Bien que l'interprétation précédente ne soit pas à rejeter, il est plus probable que le peu d'influence observée pour cette variable soit surtout dû au fait que les réponses des répondants varient très peu. En effet, ils ont donné, en très grande majorité, un très élevé score à leur climat familial relatif au travail (score moyen de 4,37/5), ce qui est plutôt étonnant. Un nombre minime de répondants se sont dit insatisfaits ou totalement insatisfaits de leur relation de couple (n=6!). Ayant ainsi très peu de variation entre les réponses, il devient plus difficile de mesurer l'influence de cette variable.

5.2 Implications pour la gestion internationale des ressources humaines

« If organizations do not provide the appropriate preparation and support, companies will continue to experience high failure rates for international assignments, less-than-optimal productivity from employees, decreased profits, and/or damaged corporate images abroad. Unless companies can afford to lose two to five times an employee's salary, the average cost of an expatriate assignment, every time an international assignment fails, they have a duty to offer support for the entire family. Only then will organizations benefit not only from successful completion of international assignments, but from the knowledge that they are helping to shape the global leaders of tomorrow. »

-Stroh et Sommers (2002)

Tout comme la famille peut être cause de l'échec de l'affectation internationale, elle constitue aussi un frein majeur à la mobilité internationale (GMAC, 2002). Notre étude a d'ailleurs révélé que le conjoint et les enfants, plus particulièrement les adolescents, restreignent significativement la volonté des employés d'accepter une affectation internationale. Or, bien que le bassin d'expatriés potentiels ne soit pas assez grand pour que les entreprises se permettent d'ignorer les problèmes liés à la famille, il semble qu'un décalage demeure entre ce que les entreprises font pour accommoder les employés qui ont des responsabilités familiales et les besoins, inquiétudes et sources de réticence exprimés par ces mêmes employés.

Reconnaissant que composer avec la situation familiale de leurs employés clés est un des plus grands défis auxquels font face les organisations en regard de l'expatriation, elles devraient s'adresser directement au problème en instaurant différentes pratiques et activités dans le but d'atténuer le frein exercé par les demandes familiales de leurs employés sur la mobilité internationale. La présente section vise donc, à la lumière des conclusions tirées de notre étude, à suggérer aux entreprises quelques pratiques qu'elles pourraient mettre en place afin d'atténuer l'influence négative de la famille sur la volonté d'accepter une affectation internationale et ainsi leur permettre d'accroître leur bassin d'employés compétents et prêts à s'expatrier. Il est à noter que ces recommandations risquent d'être plus pertinentes pour les affectations internationales dans certains types de pays et moins dans d'autres. Pour inciter des employés à accepter une

affectation internationale dans un pays où les gens sont peu enthousiastes à aller, des pratiques corporatives autres que celles reliées à la famille (ex : accroissement substantiel de la rémunération, allocation pour retour fréquent au pays d'origine pour visiter la famille dans le cas où elle n'aurait pas pu/voulu accompagner l'employé à l'étranger...) pourraient s'avérer plus efficaces. Cela étant dit, nous ne traiterons pas ici de telles pratiques, mais uniquement de celles qui sont relatives à la famille.

Suggestions et recommandations

Tout d'abord, l'entreprise devrait tenir compte de la famille de ses employés non seulement dans ses pratiques d'expatriation, mais aussi dans ses politiques d'identification et de sélection des futurs expatriés. En effet, pour plusieurs organisations, la sélection des expatriés passe encore par un « highly crisis-oriented and unsophisticated system, which does not concern itself with the needs and wants of the contemporary family », système qui, de plus, manque de coordination et d'alignement avec les stratégies d'affaires de l'organisation (Swaak, 1995b). Ainsi sous-estimer l'influence du conjoint et des enfants sur les stades préliminaires de l'expatriation est une grave erreur, qui prive ces organisations d'un avantage compétitif de taille. Avant tout, il faut que l'entreprise développe des moyens pour l'identification des employés clés qui pourraient être appelés à effectuer une A.I. En ayant accès à une telle banque de candidats, l'organisation peut plus facilement planifier les déplacements de ses employés et, surtout, les avertir à l'avance de la possibilité d'être appelé à travailler à l'étranger. Certaines entreprises, comme L'Oréal, sondent même leurs employés potentiels sur leur opinion face à une éventuelle affectation internationale dès les entrevues de sélection. Ce faisant, l'organisation s'assure de recruter des individus qui partagent sa vision et qui sont au courant, dès le début de leur contrat, de ses attentes à leur égard. En sachant à l'avance qu'ils pourraient être appelés à aller travailler dans un autre pays, les employés peuvent aborder le sujet avec les membres de leur famille et ainsi connaître leur opinion sur la mobilité internationale.

L'entreprise devrait d'ailleurs encourager ses employés à discuter de mobilité internationale avec leur famille très tôt dans le processus, afin d'identifier les sources de réticence et d'être en mesure d'agir en conséquence pour les amoindrir le plus possible.

Conjoint réticent, employé réticent

Sachant que bon nombre d'employés sont peu enthousiastes face à l'idée d'effectuer une A.I. puisque leur conjoint n'est pas intéressé à être mobile internationalement, l'organisation devrait non seulement encourager l'employé à discuter avec son conjoint des sources de cette réticence, mais aussi inclure le conjoint dès le début dans les préparatifs de l'expatriation. Les pratiques d'expatriation qui ne font que s'intéresser à l'employé ne sont plus suffisantes, elles doivent aussi s'adresser directement au conjoint et aux enfants (Brett & Stroh, 1995). Par exemple, inclure le conjoint dans les rencontres (même celles qui ont lieu avant que la décision ne soit prise) peut être bénéfique de plusieurs façons : elles peuvent servir de base à des échanges plus en profondeur entre l'employé et son conjoint, tout en permettant à l'organisation d'identifier les sources de réticence du conjoint envers la mobilité internationale. Il est essentiel que tant l'expatrié potentiel que son conjoint comprennent bien ce qu'implique l'affectation internationale. Ainsi, autant le conjoint que l'employé devraient se faire expliquer clairement et de façon réaliste ce à quoi ils doivent s'attendre s'ils quittent pour l'étranger : les différences culturelles, l'impact du changement de routine causé par l'impossibilité du conjoint de travailler, etc. sont des éléments qui devraient être discutés avec les deux membres du couple (Harvey et Wiese, 1998). Lors des rencontres précédant la décision d'expatriation, il est important que l'employé soit encouragé à discuter avec l'entreprise de considérations familiales au même titre que de considérations professionnelles, sans craindre que son organisation ne lui retire la chance d'aller à l'étranger pour la seule raison que sa situation familiale est ou semble complexe. Discuter de tels problèmes avant l'expatriation est avantageux tant pour l'entreprise que pour l'employé, puisqu'en s'engageant dans un A.I. qui ne répond pas aux attentes et

besoins de la famille, l'employé risque de moins bien s'adapter à son nouvel environnement, ce qui entraîne nécessairement des coûts et conséquences négatives tant pour l'entreprise que pour l'employé (Aycan, 1997; Black et Gregersen, 1991; Pricewaterhouse Coopers, 2000; Swaak, 1995a).

Une voix pour les enfants ...

L'employé devrait être incité à discuter de la possibilité d'une affectation internationale non seulement avec son conjoint, mais aussi avec ses enfants. Le sujet devrait être abordé en famille avant de prendre la décision, afin que chacun puisse exprimer son opinion, ses attentes et ses inquiétudes face à l'assignation à l'étranger. Il est aussi important de discuter des avantages et des inconvénients de l'expatriation pour les membres de la famille. Par exemple, pour présenter l'attrait du nouvel environnement à leurs enfants, l'organisation pourrait encourager et aider les parents à identifier des liens entre les intérêts et les forces de leurs enfants et des activités, sports, coutumes ou façons de faire du pays d'accueil. Les adolescents étant particulièrement susceptibles d'être réticents à la relocalisation, il est crucial de les encourager à partager leurs inquiétudes et de les tenir informés des nouvelles informations et décisions prises (Goodwin, 2000). Même si l'expatriation est une décision qui doit être prise en famille, les experts s'entendent pour dire que les enfants devraient avoir leur mot à dire, mais pas un droit de veto sur la décision (Brett et Sommers, 2002).

L'entreprise peut aussi contribuer au maintien du contact entre la famille et les êtres chers restés au pays d'origine en subventionnant différents moyens de communication (p. ex. : appels longue distance, ordinateur, connexion internet, etc.) (GMAC, 2002).

Éducation des enfants

Pour certains parents, les inquiétudes liées à la qualité des écoles dans le pays hôte sont si fortes qu'ils déclineront l'opportunité de travailler à l'étranger principalement pour cette raison (Black, Gregersen, Mendenhall et Stroh, 1999). Sachant cela, les organisations peuvent prendre des moyens pour rassurer leurs employés clés et ainsi favoriser leur volonté d'accepter l'assignation proposée. Les expatriés potentiels ou futurs pourraient ainsi se voir offrir par l'entreprise un court séjour dans le pays d'accueil (avec leurs enfants si possible), afin de visiter les établissements scolaires, discuter avec les professeurs, et s'assurer de la qualité de l'éducation que pourrait y recevoir leurs enfants. Certaines organisations, comme Shell et Texas Instrument ont même bâti des écoles spécialement pour les enfants de leurs expatriés (Frazee, 1998a; Brett et Stroh, 1995). Les entreprises qui ont des moyens plus modestes peuvent aussi contribuer à rassurer les parents, par exemple en s'informant de la qualité des différentes écoles et de la présence d'école internationale en correspondant avec des collègues de la filiale étrangère ou encore en mettant les parents en contact avec des expatriés ou rapatriés qui vivent ou ont déjà vécu dans cette même région.

Des incitatifs financiers... aussi pour le conjoint !

Sachant aussi que les individus qui ne sont pas les principaux pourvoyeurs de leur famille sont significativement moins enthousiastes face à l'idée d'accepter une affectation internationale, les organisations peuvent tenter, par différents moyens, de mieux comprendre cette réticence pour ensuite chercher à l'atténuer. Pour atténuer la perte de revenu du conjoint, les organisations pourraient par exemple, offrir un supplément de salaire au conjoint lors de sa recherche d'emploi à l'étranger ou encore combler en tout ou en partie la perte financière subie par le couple pendant l'affectation internationale (GMAC, 2002; Harvey et Wiese, 1998; Pricewaterhouse Coopers, 2002).

Informations et formation ... pour tous !

L'inadaptation du conjoint ou des enfants étant une des premières causes d'échec de l'affectation internationale, il est fort probable qu'un employé qui craint que sa famille ne s'adapte pas bien à l'étranger soit réticent à y aller. Pour faciliter l'adaptation de l'employé et de sa famille dans le pays d'accueil, il est important que l'employé et tous les membres de sa famille qui l'accompagneront à l'étranger reçoivent de la formation. Cette pratique serait déjà adoptée par environ quatre organisations sur dix (GMAC, 2002). Certains programmes de formation ont même été développés spécialement pour faciliter l'ajustement des enfants d'expatriés. La formation pour toute la famille est essentielle puisqu'elle permet à tous les membres de la famille d'être mieux préparés à affronter le nouvel environnement et, en présentant les défis auxquels la famille doit s'attendre à l'étranger, permet aussi de susciter des discussions portant sur la mobilité internationale entre l'employé, son conjoint et ses enfants (Brett et Sommers, 2002; Harvey et Wiese, 1998). Cette formation peut soit être impartie à une firme spécialisée en formation interculturelle, soit donnée par l'entreprise elle-même. Peu importe laquelle de ces deux options est retenue par l'organisation, ses responsables de la gestion internationale des ressources humaines (GIRH) peuvent toujours jouer un rôle dans la préparation des employés et de leur famille. De la même façon, ils peuvent aider l'employé et sa famille à prendre leur décision en mettant à leur disposition des livres, des vidéos ou des informations sur le pays d'accueil. Les responsables GIRH peuvent aussi servir de lien entre les anciens et les nouveaux expatriés (ou expatriés potentiels) afin que ces premiers puissent répondre aux questionnements et partager leur expérience avec ces derniers.

Évidemment, l'organisation ne peut pas régler tous les problèmes d'ordre familial qui empêchent ses employés de s'expatrier. Par contre, comme nous l'avons vu, elle a en poche différents outils, la plupart étant relativement simples, qui peuvent contribuer à atténuer les inquiétudes et les réticences de source familiale. Pour que ces moyens soient efficaces, il est

impératif qu'ils soient connus des employés dès qu'ils sont approchés pour effectuer une affectation internationale, afin qu'ils puissent s'appuyer sur ceux-ci pour prendre une décision éclairée qui sera bénéfique pour l'employé, sa famille et l'organisation. Des politiques d'expatriation claires et bien connues favorisent ainsi aussi l'auto-sélection : pour en favoriser la diffusion, certaines compagnies remettent des copies de l'ensemble de leurs politiques d'expatriation à leurs expatriés potentiels ou en permettent un accès facile sur leur intranet (Pricewaterhouse Coopers, 2002). L'organisation pourrait même viser leur diffusion au niveau de l'ensemble de son personnel : ceci pourrait être fait, par exemple, par l'entremise du journal d'entreprise, dans lequel des expatriés relateraient leurs expériences en mettant l'accent sur les différentes façons dont l'entreprise a su accommoder non seulement leurs besoins professionnels mais aussi familiaux. Afin de coller le mieux possible aux besoins de l'employé et de sa famille, un programme d'expatriation de style « cafétéria » demeure la solution la plus logique (Harvey et Wiese, 1998).

Finalement, n'arrivant pas à aider leurs employés à mieux balancer leurs demandes familiales et professionnelles, de plus en plus d'entreprises réévaluent la durée de leurs assignations à l'étranger afin de contourner les défis associés à la relocalisation d'employés et de leur famille (GMAC, 2002; Pricewaterhouse Coopers, 2002). Selon un récent sondage effectué auprès de 150 multinationales représentant plus de 30 000 expatriés, 59% des organisations chercheraient des alternatives aux affectations internationales à long terme, non seulement par souci de contrôle des coûts, mais aussi en réponse à la difficulté de convaincre les meilleurs candidats d'aller travailler à l'étranger et de composer avec les problèmes reliés à la famille des expatriés (GMAC, 2002). La diminution de la durée des assignations à l'étranger peut permettre d'éviter les difficultés reliées à la relocation de familles entières, mais elle ne les élimine pas : afin de s'assurer d'avoir accès à un bassin suffisant de personnel compétent et prêt à travailler à l'étranger, les organisations n'ont d'autre choix que de chercher à mieux

comprendre comment la famille influence la volonté de leurs employés de s'expatrier et de prendre les moyens pour atténuer ses effets négatifs.

5.3 Limites, suggestions de recherche et conclusion

Il est important de noter que, bien que notre recherche ait permis d'étudier l'influence d'un grand nombre de variables familiales sur la volonté d'accepter une A.I. dans le cadre théorique du conflit emploi-famille, elle comporte aussi quelques limites.

Quelques questions concernant le conjoint, celles relatives à l'orientation de carrière et à la réticence du conjoint envers la mobilité internationale, n'ont pas été adressées au conjoint lui-même, mais bien à l'employé, ce qui risque d'entacher la validité des réponses. Bien que d'autres études se soient aussi basées sur les perceptions de l'employé pour évaluer des variables relatives au conjoint (Aryee et al., 1996; Haines et Saba, 1999a,b), il aurait pu être plus pertinent d'adresser ces questions au conjoint lui-même. Par contre, tel que mentionné plus tôt à la section 3.3.2, nous jugeons cette façon de faire acceptable puisque la volonté du répondant d'accepter une affectation internationale est d'abord basée sur ses perceptions, avant de l'être sur des faits. Ainsi, un individu qui n'aura jamais discuté de mobilité internationale avec son conjoint basera sa volonté de s'expatrier sur sa perception de la réticence ou de l'ouverture de son conjoint à la mobilité internationale.

Il est aussi possible que certaines données soient moins valides du fait qu'elles aient été obtenues par auto-évaluation. Par exemple, le fait que les répondants aient évalués eux-mêmes leur climat familial relatif au travail et lui ait donné un si haut score (moy.=4,37/5) peut sembler problématique. En fait, soit notre échantillon contient des individus qui vivent dans des familles

extrêmement ouvertes à discuter de problèmes relatifs au travail, soit les répondants l'ont quelque peu surévalué. La même remarque s'applique à l'insatisfaction maritale.

Une autre limite réside en l'utilisation de l'indice de la volonté d'accepter une affectation internationale comme variable dépendante. Tel qu'expliqué précédemment, la qualité psychométrique de cette mesure est incertaine. C'est pourquoi, pour pallier à cette limite, nous avons utilisé la volonté d'accepter une A.I. dans 41 pays spécifiques pour la vérification des hypothèses. L'indice nous indique le nombre de pays dans lesquels un individu accepterait de s'expatrier. Or, quelqu'un qui désire s'expatrier dans un grand nombre de pays peut vouloir le faire surtout par défi, par goût du voyage et de découverte de nouvelles cultures³ et ne pas nécessairement considérer sa famille comme ayant une influence majeure sur son choix d'aller travailler à l'étranger. Ceci pourrait contribuer à expliquer pourquoi nos analyses ne parviennent pas à trouver d'influence significative entre certaines variables de notre modèle et la variable dépendante utilisée.

Finalement, notre échantillon, composé majoritairement de gestionnaires et de consultants détenant un M.B.A., est beaucoup plus pertinent qu'un échantillon d'étudiants (Adler, 1986; Lowe et al., 1999), nos répondants devant composer avec davantage de demandes familiales et professionnelles conflictuelles. La faible influence de certaines variables familiales et la minime variance expliquée par l'ensemble de la situation familiale risque tout de même d'être attribuable en partie au choix de notre échantillon en reflétant le fait que les individus ne s'interrogent pas vraiment sur les défis liés à l'expatriation avant d'être véritablement confrontés à une offre d'assignation à l'étranger. En ce sens, il est possible que les répondants indiquent un certain niveau de volonté d'accepter une affectation internationale, mais sans

³ L'indice de la volonté d'accepter une affectation internationale est d'ailleurs fortement corrélé ($p < 0.0005$) avec le désir de relever de nouveaux défis professionnels ($r=0,315$), de relever des défis dans un nouvel environnement ($r=0,373$), de voyager ($r=0,238$) et de découvrir une autre culture ($r=0,396$).

vraiment considérer les freins que pourraient exercer leur situation familiale sur leur mobilité internationale, puisqu'ils en sont, à ce moment, encore inconscients. En ce sens, une étude qui n'aurait pour sujets que des gens qui se sont déjà fait offrir une A.I. offrirait des résultats qui colleraient de plus près aux véritables défis auxquels font face les organisations dans leurs efforts d'identifier et de convaincre leurs meilleurs candidats d'aller travailler à l'étranger. Par exemple, dans une telle étude, des expatriés (et/ou des rapatriés) et des candidats à l'expatriation ayant décliné l'offre d'aller travailler à l'international pourraient être interrogés sur l'influence qu'a eue leur situation familiale sur leur décision d'accepter ou de refuser l'affectation internationale.

Notre étude, la seule ayant été effectuée dans un contexte exclusivement canadien, a toutefois permis de tracer un meilleur portrait des demandes familiales qui exercent un frein significatif sur la volonté d'accepter une affectation internationale. Par notre double mesure de la variable dépendante, nous avons pu déterminer quels aspects de la situation familiale influencent davantage la volonté générale d'accepter une A.I. dans un certain nombre de pays, tout en nous permettant aussi d'identifier l'impact de ces variables familiales sur la volonté d'accepter une A.I. dans des pays spécifiques.

Nous avons ainsi pu démontrer que la présence d'un conjoint, sa rémunération, sa réticence envers la mobilité internationale ainsi que la présence d'enfants et plus particulièrement d'adolescents dans le ménage ont une influence négative sur la volonté des répondants d'accepter une affectation internationale. Selon nos analyses, ni le support organisationnel perçu, ni le climat familial relatif au travail ne permettent d'atténuer les relations précédemment nommées. La confiance envers l'organisation, quant à elle, n'a une influence modératrice que sur la relation entre les variables indépendantes relatives aux enfants et la volonté d'accepter une A.I. À la lumière de ces résultats, des recommandations ont été

faites aux entreprises afin qu'elles sachent mieux répondre aux défis créés par la situation familiale de leurs employés. Ce n'est qu'en reconnaissant l'importance de s'adresser aux problèmes émanant de la situation familiale des salariés que les organisations pourront espérer jouir d'une meilleure collaboration de la part de leurs employés qui n'ont pas, devons-nous le rappeler, qu'une vie professionnelle, mais aussi une vie familiale.

BIBLIOGRAPHIE

- Adler, Nancy. 1986. « Do MBAs Want International Careers? ». *International Journal of Intercultural Relations*, vol. 10, p.277-300.
- Arthur, Winfred Jr et Winston Bennett Jr. 1995. « The International Assignee: The Relative Importance of Factors Perceived to Contribute to Success ». *Personnel Psychology*, vol. 48, no. 1, p.99-114.
- Aryee, Samuel, Yue Wah Chay et Juniper Chew. 1996. « An Investigation of the Willingness of Managerial Employees to Accept an Expatriate Assignment ». *Journal of Organizational Behavior*, vol. 17, p.267-283.
- Aycan, Zeynep. 1997. « Expatriate Adjustment as a Multifaceted Phenomenon: Individual and Organizational Level Predictors ». *International Journal of Human Resources Management*, vol. 8, no. 4 (août), p.434-456.
- Bielby, William T. et Denise D. Bielby. « I Will Follow Him : Family Ties, Gender-Role Beliefs, and Reluctance to Relocate for a Better Job ». *American Journal of Sociology*, vol. 97, no. 5 (mars), p.1241-1267.
- Black, J. Stewart, Hal B. Gregersen, Mark E. Mendenhall et Linda K. Stroh. 1999. *Globalizing people through international assignments*. Première édition. Reading, MA.: Addison-Wesley, 302 pages.
- Black, J. Stewart et Hal B. Gregersen. 1991. « Antecedents to Cross-Cultural Adjustment for Expatriates in Pacific Rim Assignments ». *Human Relations*, vol. 44, no.5, p.497-515.
- Black, J. Stewart., Mark Mendenhall et Gary Oddou. 1991. « Toward a Comprehensive Model of International Adjustment : an Integration of Multiple Theoretical Perspectives ». *Academy of Management Review*, vol.16, no. 2, p.291-317.
- Black, J. Stewart et G. K. Stephens. 1989. « The Influence of the Spouse on American Expatriate Adjustment in Overseas Assignments ». *Journal of Management*, vol. 15, p.529-544.

- Borstorff, Patricia C., Hubert S. Field, Stanley G. Harris et William F. Giles. 1997. « Who'll Go? A Review of Factors Associated with Employee Willingness to Work Overseas ». *Human Resource Planning*, vol. 20, no. 3, p.29-40.
- Brett, Jeanne M. et Linda K. Stroh. 1995. « Willingness to Relocate Internationnaly », *Human Resource Management*, vol. 34, no. 3 (automne), p.405-424.
- Brett, Jeanne M., Linda K. Stroh et Anne H. Reilly. 1993. « Pulling up roots in the 1990s : Who's willing to relocate? ». *Journal of Organizational Behavior*, vol. 14, p.49-60.
- Brett, Jeanne M. et Anne H. Reilly. 1988. « On The Road Again : Predicting the Job Transfer Decision ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 73, no. 4, p.614-620.
- Brett, Jeanne M. et James D. Werbel. 1980. « The Effect of Job Transfer on Employees and Their Families ». Employee Relocation Council. 25 pages.
- Brett Herman, Jeanne et James D. Werbel. 1978. Employee Relocation Council.
- Caligiuri, Paula, M., Aparna Joshi et Mila Lazarova. « Factors Influencing the Adjustment of Women on Global Assignments ». *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 10, no. 2, p.163-179.
- Cerdin, Jean-Luc. 2002. *L'expatriation*. Deuxième édition. Paris : Éditions d'Organisation, 320 pages.
- Dolan, Shimon et Randall S. Schuler. 1995. *La gestion des ressources humaines au seuil de l'an 2000*. Deuxième édition. St-Laurent : ERPI, 747 pages.
- Edström, Anders et Jay R. Galbraith. 1977. « Transfers of Managers as a Coordination and Control Strategy in Multinational Organizations ». *Administrative Science Quarterly*, vol. 22, no. 2 (juin), p.248-263.

- Edwards, Jeffrey R. et Nancy P. Rothbard. 2000. « Mechanisms Linking Work and Family : Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs ». *Academy of Management Review*, vol. 25, no. 1, p.178-199.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Amerli, S. et Lynch, P. 1997. « Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 82, no. 5, p.812-820.
- Ettore, B. 1993. « A Brave New World : Managing International Careers ». *Management Review*, vol. 82, p.10-15.
- Exportation et Développement Canada. 2003. « Prévisions à l'exportation », (printemps), 35 pages.
- Feldman, Daniel C. et Holly B. Tompson. 1993. « Expatriation, Repatriation, and Domestic Geographical Relocation: an Empirical Investigation of Adjustment to New Job Assignment ». *Journal of International Business Studies*, vol. 24, no. 3, p.507-529.
- Feldman, Daniel C. et David C. Thomas. 1992. « Career Management Issues Facing Expatriates ». *Journal of International Business Studies*, vol. 23, no. 2, p.271-293.
- Flynn, Gillian. 1996. « How to Sell Employees on Relocation : Heck No; We Won't Go! ». *Personnel journal*. vol. 75, no. 3 (mars), p.37-43.
- Forster, Nick. 1997. « Persistent Myth of High Expatriate Failure Rates': a Reappraisal ». *International Journal of Human Resource Management*, vol. 8, no. 4 (août), p.414-433.
- Forster, Nick. 1992. « International Managers and Mobile Families: the Professional and Personal Dynamics of Trans-National Career Pathing and Job Mobility in the 1990s ». *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 3, no. 3 (décembre), p.605-623.
- Fox Shaul et Moshe Krausz. « Correlates of Relocation Intentions and Emotional Responses to an Israeli Plant Relocation ». *Journal of Occupational Behavior*, vol.8, no.4 (octobre),p.325-338.

- Frazee, Valerie. 1998a. « Tearing Down Roadblocks : Shell Identifies What it Takes to Make its Employees Internationally Mobile ». *Workforce*, vol. 77, no. 2 (février), p.50-54.
- Frazee, Valerie. 1998b. « An Unhappy Spouse is the number 1 deal breaker ». *Workforce*, vol. 3, no. 4 (juillet), p.8.
- Friedman, Stewart D. et Jeffrey H. Greenhaus. 2000. *Work and Family- Allies or Enemies ?* Première édition. New York : Oxford University Press, 288 pages.
- Frone, Michael R., Marcia Russell et M. Lynne Cooper. 1992. « Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of the Work-Family Interface ». *Journal of Applied Psychology*, col. 77, no. 1, p.65-78.
- Gabarro, J.J., et Athos, J. 1976. *Interpersonal Relations and Communications*, Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Gilbert, Jacqueline A. et Thomas Li-Ping Tang. 1998. « An Examination of Organizational Trust Antecedents ». *Public Personnel Management*, Washington, vol. 27, no. 3 (printemps), p.321-338.
- GMAC Global Relocation Service, National Foreign Trade Council (NFTC) et SHRM Global Forum. 2003. « Global Relocation Trends : 2002 Survey Report ». 64 pages.
- GMAC Global Relocation Service, National Foreign Trade Council (NFTC) et SHRM Global Forum. 2002. « Global Relocation Trends : 2001 Survey Report ». 76 pages.
- Green, A. E. 1997. « A Question of Compromise ? Case Study Evidence on the Location and Mobility Strategies of Dual Career Households ». *Regional Studies*, vol. 31, p.641-657.
- Greenhaus, Jeffrey H. et Nicholas J. Beutell. 1985. « Sources of Conflict between Work and Family Roles ». *The Academy of Management Review*, vol. 10, no. 1 (janvier), p.76-88.
- Greenhaus, J. H. et S. Parasuraman. 1999. « Research on work, family, and gender: Current status and future directions ». In *Handbook of gender and work*. Newbury Park. CA: Sage, p.391-412.

- Gregersen, H.B., A.J. Morrison et J.S. Black. 1998. « Developing Leaders for the Global Frontiers ». *Sloan Management Review*, (automne), p.21-32.
- Goodwin, J. 2000. « Programs to address family needs: Teens should be seen and heard! ». *Mobility Magazine*, (février), p.35-38.
- Guzzo, Richard A., Katherine A. Noonan et Efrat Elron. 1994. « Expatriate Managers and the Psychological Contract ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 79, no. 4, p.617-626.
- Haines, Victor Y. III et Tania Saba. 1999a. « Understanding reactions to international mobility policies and practices ». *Human Resource Planning*, vol. 22, no. 3, p.52.
- Haines, Victor Y. III et Tania Saba. 1999b. « International Mobility Policies and Practices : Are There Gender Differences in Importance Ratings ? ». *Career Development International*, vol.4, no.4, p.206.
- Harris, Hilary. 2002. « Think International Manager, Think Male: Why are Women not Selected for International Management Assignments? ». *Thunderbird International Business Review*, vol. 44, no. 22 (mars-avril), p.175-203.
- Harvey, Michael et Milorad M. Novicevic. 2001. « Selecting expatriates for increasingly complex global assignments ». *Career Development International*, vol. 6, no. 2, p.69-86.
- Harvey, Michael. 1998. « Dual-Career Couples during International Relocation: the Trailing Spouse ». *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 19, no. 2 (avril), p.309-331.
- Harvey, Michael et Danielle Wiese. 1998. « The Dual-Career Couple : Female Expatriates and Male Trailing Spouses ». *Thunderbird International Business Review*, vol. 40, no. 4, p.359-388.
- Harvey, Michael. 1996. « Addressing the Dual-Career Expatriation Dilemma ». *Human Resource Planning*, vol. 19, no. 4, p.18-39.

- Harvey, Michael G. 1995. « The impact of Dual-Career Families on International Relocations ». *Human Resource Management Review*, vol. 5, no. 3, p.223-244.
- Hays, Richard D. 1971. « Ascribed Behavioral Determinants of Success-Failure among U.S. Expatriate Managers ». *Journal of International Business Studies*, vol. 2, no. 1 (printemps), p.40-46.
- Hulin, C. L. 1991. « Adaptation, persistence and commitment in organizations ». Dans M. Dunnette & L. Hough, *Handbook of industrial and organizational psychology*, Deuxième édition, vol.2, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Institut de la Statistique du Québec. 1998. « Enquête sociale et de santé ». Québec.
- Kinnunen, Ulla et Saija Mauno. 1998. « Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland ». *Human Relations*, vol. 51, no. 2, p.157-176.
- Kossek, Ellen Ernst, Jason A. Colquitt et Raymond A. Noe. 2001. « Caregiving Decisions, Well-Being, and Performance : The Effects of Place and Provider as a Function of Dependent Type and Work-Family Climates ». *Academy of Management Journal*, vol. 44, no. 1, p.29-44.
- Landau, Jacqueline C., Boas Shamir et Michael B. Arthur. 1992. « Predictors of Willingness to Relocate for Managerial and Professional Employees ». *Journal of Organizational Behavior*, vol. 13, p.667-680.
- Lowe, Kevin B., Meredith Downes et K.Galen Kroeck. 1999. « The Impact of Gender and Location on Willingness to Accept Overseas Assignments ». *The International Journal of Human Resource Management*, vol.10, no.2 (avril), p.223-234.
- Marshall, Judi et Cary L. Cooper. « The Mobile Manager and his Wife ». *Management Decision*, vol. 14, no. 4, p.179-220.

- Mayer, Roger C., James H. Davis et F. David Schoorman. 1995. « An Integrative Model of Organizational Trust ». *The Academy of Management Review*, vol. 20, no. 3 (juillet), p.709-734.
- Miller, Edwin, L. et Joseph L. C. Cheng. 1978. « A Closer Look at the Decision to Accept an Overseas Position ». *Management International Review*, vol. 18, no. 3, p.25-33.
- Ministère des affaires étrangères et du commerce international. 2002a. « Commerce international, retombées locales. Le Canada, l'OMC et le commerce international ». (avril). 5 pages.
- Ministère des affaires étrangères et du commerce international. 2002b. « Troisième rapport annuel sur le commerce international du Canada : Le point sur le commerce », (mai), <http://www.dfait-maeci.gc.ca/eet/state-of-trade-f.asp>., 41 pages.
- Munton, Anthony G. 1990. « Job relocation, Stress, and the Family ». *Journal of Organizational Behavior*, vol. 11, no. 5 (septembre), p.401-406.
- Noe, Raymond A. et Alison E. Barber. 1993. « Willingness to Accept Mobility Opportunities : Destination Makes a Difference ». *Journal of Organizational Behavior*, vol. 14, p.159-175.
- Ondrack, Daniel. 1985. « International Transferts of Managers in North American and European Mnes ». *Journal of International Business Studies*, vol 16, no3 (automne), p.1-19.
- ORC Worldwide , 2002. « 2002 Dual Careers and International Assignments ». Organization Resources Counselors Inc. <https://www.orc-netsafe.com/shopping/dualcareers.cfm?clid=111820031236516048>, consulté le 18 novembre 2003.
- O'Sullivan Sharon Leiba, Steven H. Appelbaum et Corine Abikhzer. 2002. « Expatriate Management « Best Practices » in Canadian MNCs : a Multiple Case Study ». *Career Development International*, vol. 7, no. 2, p.79-95.

- Ouellette, Pierre. 2002. « Management interculturel : diversité des profils, mais unité derrière des valeurs ». *Business Digest* [En ligne], no.123 (octobre), <http://www.business-digest.fr> (page consultée le 10 novembre 2002).
- Perlmutter, H. 1969. « The tortuous evolution of the multinational corporation ». *Columbia Journal of World Business*, vol.4, p.9-18.
- PricewaterhouseCoopers, Human Resource Consulting. 2002. « International Assignments. Global Policy and Practice. Key Trends 2002 ». 33 pages.
- PricewaterhouseCoopers, 2000. « International Assignments- European Policy & Practice- Key Trends 1999/2000 ». PricewaterhouseCoopers, www.pwc.com, consulté le 18 novembre 2003.
- Pucik, Vladimir et Tania Saba. 1998. « Selecting and Developing the Global versus the Expatriate Manager : A Review of the State-of-the-Art ». *Human Resource Planning*, vol.21, no.4, p.40-54.
- Reed, Christine M. et Reed, B. J. 1993. « The impact of dual-career marriage on occupational mobility ». *American Review of Public Administration*, vol. 23, no. 2 (juin), p.141-155.
- Robinson, Sandra L. 1996. « Trust and Breach of the Psychological Contract ». *Administrative Science Quarterly*, vol. 41, no. 4 (décembre), p.574-599.
- Saba, Tania et Victor Haines. 2002. « Des cadres prêts à accepter une affectation internationale : une question de profil ou de pratiques incitatives ? ». *Gestion (Revue Internationale de Gestion)*, vol. 27, no. 1 (mars), p.33-40.
- Selmer, Jan. 2001. « Expatriate Selection: Back to Basics? ». *The International Journal of Human Resource Management*, vol 12, p.1219-1229.
- Solomon, Charlene Marmer. 1996. « CEO Mom : The Tie that Vinds a Global Family ». *Personnel Journal*. vol. 75 no. 3, p.80-93.

- Speare, A., Jr. 1974. « Residential Satisfaction as an Intervening Variable in Residential Mobility ». *Demography*, vol. 11, p.173-188.
- Statistique Canada. 2002. « Enquête rétrospective sur la famille ». *Enquête sociale générale-Cycle 15*, no 89-575 au catalogue, (juillet), 8 pages.
- Stephens, G.K. et S. Black. 1991. « The Impact of Spouse's Career Orientation on Managers During International Transfers ». *Journal of Management Studies*, vol. 28, no. 4, p.417-428.
- Stroh, Linda K. et Michele M. Sommers. 2002. « Children : The Overlooked Component in the Success of International Assignments ». *Mobility Magazine* [En ligne]. (décembre). Employee Relocation Council, http://www.erc.org/MOBILITY_Online/current/1202stroh.shtml (Page consultée le 14 décembre 2002).
- Swaak, R.M. 1995a. « Expatriate failures: Too many, too much cost, too little planning ». *Compensation and Benefits Review*, vol. 27, no. 6 (novembre-décembre), p.47-56.
- Swaak, R.M. 1995b. « Today's Expatriate Family: Dual Careers and Other Obstacles ». *Compensation and Benefits Review*, vol.27, no. 3 (mai-juin), p.21-28.
- Weeks, David. A. 1993. « Reluctant expatriates ». *Across the Board*. vol. 30, no. 2, p.47-52.
- Yun, Seokhwa, Riki Takeuchi et Paul E. Tesluk. 2000. « An Examination of Crossover and Spillover Effects of Spouse and Expatriate Adjustment on Expatriate Outcomes ». *Presented at Organizational Behavior Division, Academy of Management*, Toronto, Août 2000.

Annexe 1 : Questionnaire sur la volonté d'accepter une affectation internationale

Annexe 2: Ordre des questions