

Equipes RH : comment aider vos managers internationaux à repousser

GLOBAL'EASE *Qui, en tant que responsable RH ou mobilité, ne s'est jamais demandé ce que les managers internationaux attendaient vraiment d'eux ? Pour répondre à cette question, Global'Ease, en lien avec Expatica.com, a lancé une étude auprès des managers internationaux pour qu'ils s'expriment sur leur contexte, leur vécu, leurs besoins et leurs attentes vis-à-vis des RH.*

Beaucoup d'articles et d'études ont été réalisés sur le nombre croissant de managers travaillant dans un environnement interculturel. Qu'ils soient expatriés, globe-trotters ou correspondants virtuels, ils participent tous aux évolutions des entreprises et sont donc des relais internationaux. Leur capacité à construire des ponts entre les cultures, à capitaliser sur les atouts de la diversité et à maximiser leur performance constituent la force de la croissance pérenne des organisations. En dépit des enjeux que ces cadres internationaux représentent en tant que moteur de la compétitivité de leur entreprise, peu d'attention est portée sur l'impact que la mondialisation a sur eux. Comment appréhendent-ils/elles le fait d'être "sur la route"? Comment cette mobilité affecte-t-elle leur besoin de stabilité personnelle et professionnelle? Dans un monde constamment en mouvements, comment maintiennent-t-ils/elles leur sens identitaire? Qu'attendent-ils /elles des organisations pour lesquelles ils/elles travaillent? Que recherchent-ils/elles pour s'épanouir?

Dès les premiers retours, nous avons été touchés par le désir de ces managers de s'exprimer, et notamment de dire leur besoin de rester soi-même tout en restant ouvert à de nouvelles idées et expériences. Tous ont fait ressortir la nécessité de trouver leur équilibre personnel. Mais surtout, ils ont souligné l'importance de ne jamais perdre de vue le plaisir que représente l'international.

Lorsqu'on leur demande quels messages ils souhaiteraient faire passer aux équipes RH et Mobilité, trois points majeurs ressortent :

- L'importance de partir dans de bonnes conditions, à travers un recrutement de qualité, des objectifs réalistes et une préparation adéquate
- La nécessité de ne pas disposer simplement d'informations clés mais aussi et surtout de développer une attitude interculturelle, un savoir être à l'international
- L'envie d'être écouté par leurs interlocuteurs RH et de pouvoir transmettre leur expérience

« Oublier les nationalités et le statut d'expatrié, accompagner chaque individu pour reconnaître sa valeur, développer son potentiel, faciliter sa mobilité et lui permettre de grandir ! » Ce message reçu d'un manager résume bien l'esprit général des réponses.

Cette étude, qui offre aux managers un espace d'expression, nous permet d'ouvrir un dialogue authentique avec les responsables RH et Mobilité pour travailler ensemble sur un accompagnement de qualité des managers internationaux.

Le 26 avril au matin, nous réunissons des membres des équipes RH pour leur communiquer les résultats et leur proposer une discussion à propos des 3 dimensions de la mobilité internationale: physique, émotionnelle et psychologique. Autour de la table ronde, se côtoieront : des managers internationaux (de Véolia Transport et de Dassault Systèmes) qui vivent la mobilité au quotidien, une expatriée également responsable publication RH d'expatica, un responsable formation de Renault, la directrice des affaires professionnelles du Cercle Magellan représentant les responsables mobilité internationale.

Si vous souhaitez en savoir plus ou recevoir une copie de l'étude, n'hésitez pas à contacter Nathalie Nowak : nathalie.nowak@global-ease.com et à vous rendre sur notre site web : www.global-ease.com.