



## Newsletter Alceis Global Nomads - Octobre 2012

# Retour d'expatriation : le challenge du salarié

Les entreprises se rendent compte que le retour d'expatriation de leurs cadres requiert une attention particulière.

Se rendre compte que l'entreprise a changé, que les organisations ne sont plus les mêmes, que les expériences passées n'intéressent pas les nouveaux collègues, etc. ne va pas de soi.



Un cadre expatrié à New York est revenu en septembre dans un poste à Paris. Lors de la première réunion professionnelle, il se présente longuement, insiste sur les réussites de son précédent poste. Au cours de la réunion, il mentionne à plusieurs reprises « dans la filiale de New York, nous faisons ceci, et cela marchait très bien », jusqu'à ce que son supérieur hiérarchique, agacé et traduisant l'opinion de tous les participants, l'interrompe par un brusque « Merci, c'est très intéressant, mais ici nous faisons différemment et cela fonctionne très bien. » En quelques minutes, notre expatrié avait réussi à se mettre à dos son chef et ses collègues les plus proches.

**Comment parler de son expérience passée, partager de nouvelles idées de travail sans rebuter et provoquer un sentiment de rejet ? De nombreux expatriés, de retour dans la mère patrie se posent la question.**

Cette incompréhension apparente est souvent renforcée par le sentiment de perte d'autonomie, de lourdeur managériale voire d'immobilisme et l'envie est forte de repartir !

Pourtant l'entreprise offre de nouvelles perspectives. Encore faut-il prendre le temps de la regarder telle quelle se présente maintenant et prendre conscience de son propre projet de carrière.

La prise de fonction peut être difficile car le retour d'expatriation s'accompagne de la redécouverte de son entreprise. Un coaching permet d'évaluer les points positifs de l'expérience professionnelle et personnelle qu'a constituée l'expatriation et de s'appuyer sur ces nouvelles compétences acquises. Il permet également de comprendre son nouveau milieu de travail : optimiser l'efficacité de sa nouvelle équipe qui a une autre histoire, d'autres références culturelles et professionnelles, s'adapter au fonctionnement de sa hiérarchie et de ses « pairs », intégrer de façon sereine un nouveau Codir et y trouver rapidement sa place.



Dans certains cas, le retour est synonyme de poste de transition, projet de court terme avant l'accession à de nouvelles responsabilités. L'expatrié se sent dévalorisé, vit cette situation comme une injustice : « après tout ce que j'ai fait pour l'entreprise... » et peut avoir tendance à se replier sur lui-même et ne plus voir l'entreprise tel quelle est aujourd'hui rendant son retour à l'emploi interne encore plus délicat ! Cette situation est quelquefois amplifiée par la famille qui elle aussi a du mal à retrouver ses marques dans ce pays qu'elle ne reconnaît plus totalement.



Un travail sur son projet professionnel au retour d'expatriation est très utile pour connaître ses aspirations, valoriser ses acquis et élaborer une nouvelle stratégie professionnelle en tenant compte de la réalité de l'entreprise et de ses besoins. Apprendre à communiquer sur son expérience de façon positive mais aussi à faire des choix et renoncements de sa vie d'avant pour s'ouvrir sur de nouvelles perspectives ici et maintenant.



Un coaching du retour d'expatriation permet de se préparer et de réagir aux difficultés du retour, habituel mais douloureux, et de favoriser une bonne intégration ou une réorientation professionnelle.

## Back from expatriation: the challenges of the working partner



Companies realize that the return of their expatriate executives requires special attention.

For the executive, understanding that the company has changed since their departure, that the organizations are not the same anymore and that past experiences are of no interest to colleagues may be a challenge.

An expatriate executive has just returned back from New York in September to take a new position in Paris. During the first business meeting, he introduces himself extensively, insisting on his successes in his former position, as any American would probably do. During the meeting, he mentions several times "in the New York office, we do like this or this and it works perfectly", until his manager, irritated and expressing all the participants feeling interrupts him "Thank you, that's very interesting, but here we do like that and it works very well too". In only a couple of minutes, the returned expatriate succeeded in irritating his boss and his new colleagues.

***How to share the past experience, how to promote new ideas without making others reluctant? Many former expatriates have this kind of issue.***

This reluctance and apparent misunderstanding is often reinforced by the loss in autonomy, less flexible management processes of the headquarters and the feeling of not being unique anymore; the desire for a new departure or for leaving appears although the company offers new and interesting perspectives. However, the former expatriate has to take the necessary time to look at the company as it is today and clarify his own career agenda.



Taking over the new position might prove to be uneasy because the return back from expatriation requires a rediscovery of the company. Thanks to a coaching,





the former expatriate will be able to identify the positives points of his experience, both on business and personal aspects, and to take advantage of new skills. The coaching will also allow to understand the new environment : optimize the efficiency of the team with its own background, history and culture, adapt to the new decision processes, serenely exchange with new colleagues and rapidly integrate the structure.

In some cases, returning from expatriation implies a transition, a short term project before the final position is available. The expatriates faces the feeling of not being recognized and suffers from injustice : "After all I did,...". He may not share his bad feeling, refuse to look positively at the situation and therefore make the appointment to the final position even more difficult! Such a situation is often amplified by the family members who have the same readaptation difficulties.

Working on his personal career project after returning from the expatriation proves to be very useful to identify his desires, value the experience and design a professional strategy, taking into account the reality and expectations of the company. Learning how to communicate positively about his experience, accepting choices and changes compared to the former life environment is the key to open up to new perspectives here and now.



The expatriation return coaching is as important as the expatriation coaching. It helps the expatriate to be prepared to the new situation and react properly to the usual and painful difficulties of the return. It will be the key for a smooth landing and professional reorientation.

