

ASAC 2004
Québec, QUÉBEC

Dr. Marie France Waxin, Professeur Adjoint
HEC Montréal

3000 Chemin Cote Sainte Catherine
H3J 2H7, Montréal, Canada

L'ADAPTABILITÉ DU CADRE EXPATRIÉ :
REVUE CRITIQUE DE LITTÉRATURE, PROPOSITION ET TEST D'UNE ÉCHELLE
DE MESURE AMÉLIORÉE

ASAC conference, Quebec City, 5-8 June, 2004.

VERSION ACCEPTEE POUR PUBLICATION DANS LES ACTES :

Waxin, 2004. L'adaptabilité du cadre expatrié : Revue critique de littérature, proposition et test d'une échelle de mesure améliorée. ASAC conference, Quebec City, 5-8 June, 2004.

Abstract. L'adaptabilité des expatriés a une incidence déterminante sur le succès de leur mission. Pourtant, en raison des difficultés liées à sa mesure, cet antécédent ne reçoit pas toujours l'attention qui lui est due. L'objectif de cette recherche est de proposer une échelle de mesure améliorée des six dimensions de l'adaptabilité, à partir du travail de Cerdin (1996) et de Cerdin et al. (1999).

Key words : Expatriates, adjustment, adaptability, dimensions

Introduction

L'internationalisation est devenue une option stratégique difficilement évitable pour les entreprises qui veulent conserver et développer leurs avantages compétitifs (Arthur, 1994). Les entreprises envoient leurs cadres à l'étranger pour développer leurs stratégies globales, coordonner et contrôler leurs implantations à l'étranger (Waxin, 2000). Ils sont des facteurs clés de succès pour leur employeur. En conséquence, le processus d'adaptation des expatriés, sa mesure et ses antécédents suscitent un regain d'intérêt chez les chercheurs et les cadres

d'entreprise. Dans la littérature sur l'adaptation interculturelle (Black, 1988, Waxin et Chandon, 2003, Waxin, 2000, Waxin 2004) l'adaptation est définie comme "le degré de confort psychologique d'une personne avec plusieurs aspects d'un nouvel environnement". Black (1988) a mis en évidence trois facettes de l'adaptation: **l'adaptation au travail** concernant l'encadrement, les responsabilités et les performances, **l'adaptation relationnelle** concernant l'interaction avec les membres de la communauté d'accueil et **l'adaptation générale** concernant les conditions de vie dans le pays étranger. Le processus d'adaptation s'inscrit dans le temps et peut suivre des cheminements différents selon les individus. Il demande néanmoins certaines qualités de la part de l'individu pour que son issue soit positive (Cerdin, 1999). Le concept de l'adaptabilité comprend les habilités personnelles qui aideront les expatriés à mieux s'adapter à leur nouveau travail, aux interactions avec les membres du pays hôte, et aux conditions de vie locales. En raison des difficultés liées à sa mesure, ce concept d'adaptabilité ne reçoit cependant pas toujours l'attention qui lui est due. La revue de littérature nous suggère trois ensembles de facteurs individuels d'adaptation: les variables relatives à la personnalité de l'expatrié et à ses capacités personnelles, l'expérience internationale antérieure et les variables socio-démographiques. Les travaux récents de Cerdin (1999) et Cerdin et al. (1999) montrent que l'adaptabilité des expatriés est un concept en six dimensions. L'échelle de Cerdin comprend 35 items et explique 50 % de la variance de l'adaptabilité. Cette échelle n'a cependant été validée que sur une population de cadres français.

Les objectifs de cette recherche sont, sur la base du travail de Cerdin (1996) et de Cerdin et al (1999), de proposer une échelle de mesure améliorée des six dimensions de l'adaptabilité de façon à 1) réduire le nombre d'énoncés, 2) expliquer un plus grand pourcentage de la variance de l'adaptabilité et 3) mieux mesurer la capacité des expatriés à résister au stress. Nous validerons cette nouvelle échelle améliorée sur un échantillon d'expatriés de quatre groupes culturels différents.

I. L'adaptabilité et ses échelles de mesure

1.1 Les deux types d'approches de l'adaptabilité

Nous examinerons les apports et les limites des deux approches de l'adaptabilité: l'approche par les traits de caractère et l'approche cognitive.

1.1.1 L'approche par les traits de caractère. Les auteurs en psychologie interculturelle ont tenté de cerner et d'identifier les traits de caractère des individus adaptables afin de pouvoir les repérer au cours d'un processus de sélection. Les premières études dans ce domaine ont porté sur

les Peace Corps nord-américains dans les années 60 (Tung, 1981). Ensuite, les cadres expatriés (Ivancevich, 1969; Miller, 1973) et le personnel d'assistance technique (Ruben et Kealey, 1979; Hawes et Kealey, 1981) ont également attiré l'attention des chercheurs. Parmi les principaux traits de caractère fréquemment cités comme facteurs d'adaptation interculturelle, se détachent la confiance en soi et l'indépendance (Ivancevich, 1969), l'esprit d'initiative et l'intelligence (Guthrie et Zetnick, 1969), l'optimisme (Hawes et Kealey, 1979), l'empathie et l'ouverture d'esprit (Arthur et Bennett, 1995; Abe et Wiseman, 1983; Hays, 1974; Heller, 1980; Ratiu, 1983), la flexibilité (Arthur et Bennett, 1995; Copeland et Griggs, 1988; Ruben et Kealey, 1979; Reh fuss, 1983) et la stabilité émotionnelle, comprenant la résistance au stress et le contrôle de soi face à l'adversité et aux critiques (Copeland et Griggs, 1988; Gao et Gudykunst, 1990; Harris, 1973; Hawes et Kealey, 1981; Holmes et Piker, 1980). Les critiques quant à cette approche concernent les difficultés de définition des différents traits de caractère, chaque auteur leur donnant sa propre définition, les difficultés de mesure et le fait que les traits de caractère ne conduisent pas toujours au comportement attendu. De plus, il est difficile de connaître l'importance relative des différents éléments.

1.1.2 L'approche cognitive. La cognition est la manière dont les êtres humains acquièrent et utilisent l'information. Nous aborderons, dans ce paragraphe, trois aspects de l'approche cognitive des facteurs individuels d'adaptation: la catégorisation, la stratégie d'acquisition des connaissances et les connaissances culturelles de l'individu.

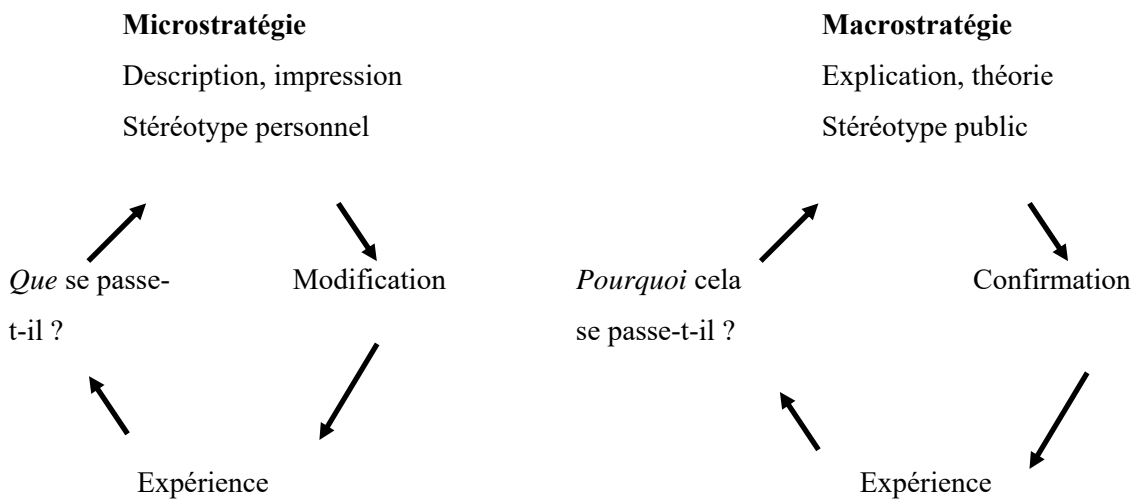
La **catégorisation** est le processus cognitif par lequel les informations sont groupées en catégories (ou dimensions) de sens dans l'esprit humain. Detweiler (1980) examine la relation entre la catégorisation et la compétence interculturelle. La catégorisation est en partie déterminée par la culture, mais elle varie aussi selon les individus d'une même culture. L'auteur démontre empiriquement l'existence d'un lien entre la compétence interculturelle et l'amplitude des catégories, désignant le degré de différence accepté entre les choses, les situations ou les concepts dans la même catégorie. Les individus dont les catégories de sens sont étroites tendent à être plus ethnocentriques dans leur évaluation des individus d'une autre culture. A l'inverse, ceux dont les catégories sont plus larges sont plus tolérants et plus compétents interculturellement, donc plus adaptables. Cependant, la catégorisation est une variable difficile à opérationnaliser.

Ratiu (1983) examine les **stratégies d'acquisition des connaissances** de 250 cadres internationaux en formation à l'Insead et à la London Business School. De ce nombre, 10% ont été nommés par au moins quatre de leurs pairs comme "les plus internationaux". Ratiu (1983) distingue ainsi deux populations de cadres: les "plus internationaux" et les autres. L'auteur

questionne ces cadres en groupes mixtes et homogènes: Quelles sont leurs représentations personnelles du cadre international? Quelles sont leurs visions du monde et d'eux-mêmes? Quelles sont leurs façons de combattre le stress et d'apprendre à partir de leurs nouvelles expériences?

Ratiu (1983) identifie deux stratégies d'apprentissage en situation interculturelle. La première, la microstratégie intuitive et subjective, est préférée par les cadres « les plus internationaux ». La seconde, la macrostratégie analytique et objective, est davantage utilisée par les autres. Ces deux stratégies correspondent, selon l'auteur, aux différentes facettes du cycle fondamental d'apprentissage de Kolb et Fry (1975), représentées ci-dessous.

Figure 1. Les différentes facettes du cycle d'apprentissage, Ratiu (1983), d'après Kolb et Fry (1975)



Les deux stratégies d'apprentissage sont utilisées constamment, mais avec plus ou moins d'importance. Toutes deux présentent des avantages et des inconvénients. La microstratégie est associée à l'observation intensive et à la remise en question constante des stéréotypes personnels, mais aussi à l'hésitation et au sentiment de confusion. Les cadres qui préfèrent la microstratégie ne renient pas l'importance de la macrostratégie, mais cette dernière ne conditionne pas leur réponse envers les autres personnes. Par contraste, la macrostratégie est certes associée aux sentiments d'assurance, de familiarité et de sécurité, mais elle peut conduire à de coûteuses erreurs par le biais de conclusions hâtives et d'hypothèses erronées. Pour les cadres préférant la macrostratégie, la microstratégie semble plus risquée, voire même irresponsable.

Les limites de cette recherche sont les suivantes. D'abord, l'échantillon de recherche est composé de cadres en formation continue à l'Insead et non de cadres expatriés en entreprises. De plus, l'approche de ce travail est typiquement "macrostratégique". Il convient de ne pas tirer de conclusions trop hâtives. La macrostratégie semble appropriée au développement du sentiment de sécurité psychologique sans lequel nombre de personnes ne peuvent être efficaces dans des situations multiculturelles. La microstratégie semble plus appropriée au développement du rapport personnel qui caractérise l'adaptation sociale dans un environnement peu familier. La stratégie à adopter dépend donc avant tout de la situation. L'important pour l'expatrié est de savoir utiliser les deux stratégies de façon appropriée. On suppose que la capacité d'un expatrié à jouer sur les deux stratégies d'apprentissage est un facteur d'adaptabilité et d'adaptation. Cependant, l'utilisation des différentes stratégies d'apprentissage, comme la catégorisation, est difficile à opérationnaliser.

Des études empiriques montrent que les **connaissances culturelles** sont facteurs d'adaptation et de satisfaction pour les expatriés des entreprises privées américaines en Asie du sud-est et en Europe (Dunbar, 1992), comme pour le personnel d'assistance internationale dans le Tiers-Monde (England et Lee, 1974; Hofstede, 1980; Kanter, 1991; Kealey, 1989). En outre, les connaissances culturelles influent positivement sur l'évaluation de l'efficacité de l'expatrié par ses collègues locaux (Ruben et Kealey, 1983). La connaissance des comportements acceptables culturellement est nécessaire dans la plupart des situations interculturelles (Triandis, 1977). La connaissance de l'environnement culturel permet à l'expatrié d'interpréter correctement le comportement des sujets étrangers. Cette connaissance peut être à l'origine du développement d'une attitude positive, qui augmentera les chances de l'expatrié d'adopter un comportement adéquat. Cependant, les connaissances culturelles de l'expatrié n'entraînent pas toujours une attitude plus positive, et une attitude plus positive n'entraîne pas toujours une amélioration du comportement.

Dans la seconde partie, nous partons du postulat que l'adaptabilité est un concept en soi, qui a plusieurs dimensions et qui peut être mesuré.

1.2 La conceptualisation et la mesure du concept de l'adaptabilité

Trois recherches ont apporté une contribution majeure à la conceptualisation et à la mesure du concept de l'adaptabilité en permettant l'identification de dimensions théoriques: celle de Mendenhall et Oddou (1986), celle de Black (1990) et celle de Cerdin (1999).

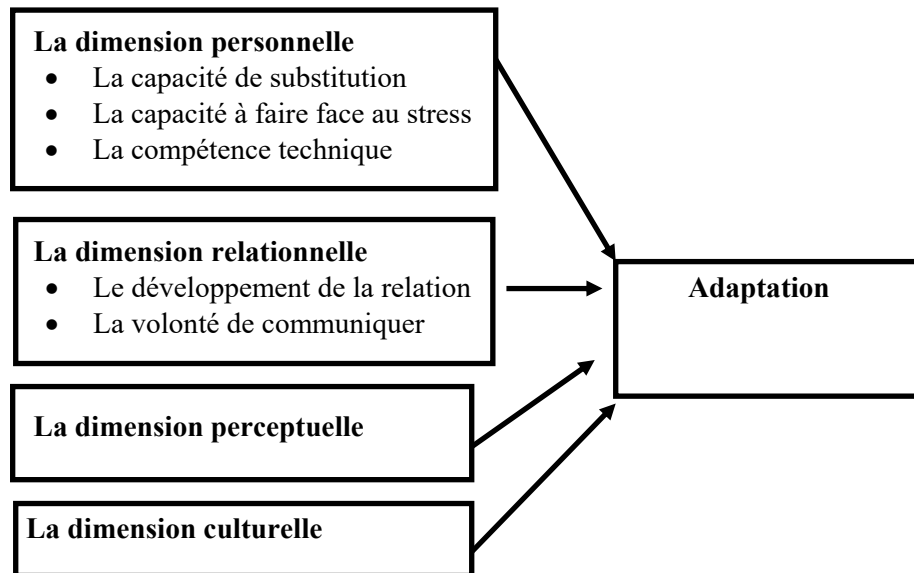
A partir de leur revue de littérature issue de l'anthropologie, de la psychologie sociale, de la psychologie interculturelle et de la sociologie, Mendenhall et Oddou (1985) parviennent à une vision intégrée des compétences personnelles qui permettent au cadre expatrié de s'adapter. Les auteurs identifient quatre dimensions de l'adaptabilité de l'expatrié: la dimension personnelle, la dimension relationnelle, la dimension perceptuelle et la dimension culturelle (figure 1). Les trois premières dimensions concernent les facteurs individuels d'adaptation.

La dimension personnelle englobe les capacités qui permettent à l'expatrié de maintenir sa santé mentale, son bien-être psychologique, l'estime qu'il se porte et son efficacité personnelle. La dimension personnelle se décompose en trois sous-facteurs. Le premier est la capacité de substitution, c'est-à-dire la capacité de remplacer les activités qui procurent du plaisir et du bonheur dans la culture d'origine par des activités similaires bien que différentes disponibles dans le pays d'accueil (David, 1976). Le second sous-facteur est la capacité à faire face au stress. Les expatriés les mieux adaptés sont ceux qui gèrent mieux le stress (Abe et Wiseman, 1983; Bardo et Bardo, 1980). Mendenhall et Oddou (1991) considèrent la capacité de résistance au stress comme l'un des principaux facteurs de réussite de l'expatriation. Folkman et al. (1986) identifient quatre types de stratégies employées par les individus pour lutter contre le stress dans le monde du travail, allant de la stratégie centrée sur le problème à la stratégie centrée sur le symptôme. La première consiste, pour l'individu, à changer activement l'environnement (changer les procédures); la seconde à rechercher activement l'information ou la formation; la troisième à réévaluer psychologiquement la situation et la quatrième à se désengager psychologiquement et à rêver à ce que serait le travail dans une autre situation plus positive. Feldman et Thomas (1991) estiment que les deux premières stratégies, externes et actives, sont positivement corrélées au succès de l'expatriation. Enfin, le troisième sous-facteur, la compétence technique ou professionnelle, exprime la confiance de l'expatrié dans ses compétences professionnelles et dans son expertise nécessaires à la bonne réalisation de sa mission d'expatrié. La compétence technique figure au premier rang des critères de sélection (Miller, 1973; Holmes et Piker, 1980) et se révèle une dimension significative de l'adaptation (Hawes et Kealey, 1981; Hautaluoma et Kaman, 1975).

La dimension relationnelle englobe les activités qui améliorent l'habileté de l'expatrié à interagir avec les locaux. Elle comprend deux sous-facteurs: l'aptitude à développer des relations interpersonnelles et la volonté de communiquer avec les nationaux du pays d'accueil. Le développement de la relation implique l'habileté à développer des relations durables avec les nationaux du pays d'accueil (Abe et Wiseman, 1983; Brein et David, 1971; Hammer et al., 1978;

Harris, 1973; Hawes et Kealey, 1981; Ratiu, 1983). La volonté de communiquer comprend la volonté d'utiliser le langage du pays hôte et le désir de comprendre et de se lier avec des nationaux (Barrett et Bass; 1976). Le degré de maîtrise de la langue du pays d'accueil devrait faciliter l'adaptation. Cependant, Mendenhall et Oddou (1985) montrent que, mis à part le niveau linguistique "de survie", le réel désir de communiquer prime sur le niveau de maîtrise de la langue étrangère.

Figure 2. Les dimensions de l'adaptabilité, d'après Mendenhall et Oddou (1985)



La dimension perceptuelle correspond à la capacité de comprendre les raisons du comportement des étrangers. Cette capacité permet de réduire l'incertitude dans les relations interpersonnelles et favorise ainsi l'adaptation. Les expatriés les mieux adaptés ont tendance à interpréter sans juger ni évaluer le comportement des locaux (Ruben et Kealey, 1979). Ils ont tendance à être moins rigides dans leurs évaluations quant aux comportements des étrangers (Detweiler, 1975) et à rechercher plus activement des informations complémentaires sur les comportements observés que les expatriés les moins adaptés (Ratiu, 1983).

On notera que le modèle de l'adaptabilité de Mendenhall et Oddou (1985) reprend, entre autres, les traits de personnalité et les compétences individuelles dégagées par Ruben et al. (1976, 1977, 1979, 1983). Les apports principaux de ce modèle sont l'identification des dimensions de l'adaptabilité et la mise en valeur du facteur culturel grâce à la "dimension culturelle". En revanche, Mendenhall et Oddou (1985) ne tiennent pas compte du facteur temporel, que les

méthodologies de Ruben et al. (1976) permettaient d'intégrer. De plus, Mendenhall et Oddou (1985) ne proposent pas d'opérationnalisation de leur modèle.

1.3 La mesure des dimensions de l'adaptabilité

Deux auteurs ont apporté des contributions majeures en ce qui concerne la mesure des dimensions de l'adaptabilité: Black (1990) et Cerdin (1999). Nous présentons leurs recherches dans les paragraphes suivants.

1.3.1 L'adaptabilité des cadres japonais.

Black (1990) étudie l'influence des cinq dimensions de l'adaptabilité des cadres sur les trois facettes de l'adaptation (adaptation au travail, à l'interaction et aux conditions de vie en général). Pour mesurer les cinq dimensions de l'adaptabilité, l'auteur conçoit une série d'énoncés pour lesquels les répondants doivent donner leur degré d'accord sur une échelle de type Likert en sept points. Son échantillon est composé de 67 cadres japonais expatriés aux Etats-Unis.

Pour mesurer les dimensions théoriques de la capacité de substitution, de la capacité à développer des relations et de la volonté de communiquer, Black (1990) se fonde sur la description théorique de Mendenhall et Oddou (1986) et crée respectivement les échelles de flexibilité culturelle (8 énoncés, $\alpha = 0.82$), d'orientation sociale (7 énoncés, $\alpha = 0.89$) et de la volonté de communiquer (8 énoncés, $\alpha = 0.86$).

Pour mesurer ensuite la capacité de l'individu à faire face au stress, l'auteur reprend les 11 énoncés de l'échelle de Thomas (1977) destinés à mesurer l'orientation à la résolution des conflits dans la coopération¹.

Enfin, Black (1990) mesure la dimension perceptuelle par l'ethnocentrisme en reprenant les 20 énoncés d'Adorno, Frenkel-Brunswick et Levinson (1950).

Les travaux de Black (1990) permettent une première mesure de cinq dimensions de l'adaptabilité des expatriés. Néanmoins, l'auteur n'a pas mesuré directement la capacité de réduction du stress et son échelle censée mesurer l'ethnocentrisme semble plutôt mesurer l'autoritarisme (Black,

¹ La revue de la littérature (Mendenhall et Oddou, 1985) et des travaux empiriques (Hammer, 1987) montrent qu'une grande partie du stress de l'expatrié provient des conflits interpersonnels. Hawes et Kealey (1981) montrent que pour les conseillers techniques canadiens en Afrique, la capacité à gérer les conflits dans la coopération est associée à une adaptation efficace.

1990; Cerdin, 1996). Ensuite, l'auteur n'a pas conduit d'analyse en composantes principales sur l'ensemble de tous les énoncés pour vérifier que les cinq dimensions étaient indépendantes et n'a pas vérifié l'unidimensionnalité de ses cinq échelles. De plus, il n'utilise qu'une méthode d'analyse de données exploratoire et se limite à l'examen des corrélations entre les dimensions individuelles et les facettes de l'adaptation. Enfin, la nature et la faible taille de l'échantillon constituent des limites supplémentaires.

1.3.2 L'adaptabilité des cadres français. Cerdin (1996) examine six dimensions de l'adaptabilité des cadres français. Son échantillon est constitué de 293 cadres français expatriés dans 44 pays. Pour mesurer la *confiance du cadre dans ses compétences techniques*, l'auteur crée quatre énoncés. Pour mesurer la *capacité de réduction du stress*, il crée deux énoncés basés sur les travaux de Ratiu (1983), décrivant la capacité de l'individu à se réfugier ou à se retirer dans des zones de stabilité quand l'environnement dans la culture étrangère devient trop stressant.

Pour mesurer les dimensions théoriques du *renforcement de substitution*, de la *volonté de communiquer* et du *développement de la communication*, Cerdin (1996) reprend respectivement les échelles de mesure de la flexibilité culturelle, de la volonté à communiquer et de l'orientation sociale de Black (1990).

Enfin, Cerdin (1996) opérationnalise la dimension perceptuelle via le "pluralisme". L'auteur se fonde sur les travaux de Berry (1990) pour créer sept énoncés décrivant la stratégie d'acculturation² appelée pluralisme, qui vise à garder son identité culturelle tout en développant des relations durables avec les membres de la culture d'accueil.

L'ensemble du questionnaire de Cerdin (1996) sur l'adaptabilité comprend 35 énoncés, pour lesquels les répondants donnent leur degré d'accord sur une échelle de type Likert en cinq points. Une analyse en composantes principales menée sur l'ensemble des énoncés, suivie d'une rotation varimax, extrait dix facteurs. L'auteur retient les six premiers facteurs, qui expliquent 50 % de la variation totale.

L'apport de Cerdin (1999) est triple. Premièrement, il a mesuré la confiance dans ses compétences techniques et la dimension perceptuelle de Mendenhall et Oddou (1985). Deuxièmement, il a mis en évidence six dimensions de l'adaptabilité des cadres français. Troisièmement, il a déterminé l'effet de chaque dimension sur chacune des facettes de

² L'acculturation est le processus par lequel les membres d'une certaine culture s'adaptent à la culture d'un autre groupe culturel (Berry, 1990).

l'adaptation. Notons que Cerdin, Chandon, Waxin (1999), reprenant les données de Cerdin (1996), confirment le modèle exploratoire de l'adaptabilité³ de Cerdin (1996) en utilisant la méthode des équations structurelles. Cette recherche présente toutefois quelques limites. D'abord, les six facteurs de l'adaptabilité retenus expliquent seulement 50% de la variance de l'adaptabilité. Ensuite, la capacité de retrait ne semble pas bien mesurer la capacité à résister au stress: il faudrait mesurer la capacité de l'expatrié à résister activement au stress. De plus, les deux énoncés sont insuffisants pour constituer une échelle fiable. En outre, l'échantillon est uniquement constitué de cadres français.

L'objectif de notre recherche sera donc, sur la base du travail de Cerdin (1999) et de Cerdin et al (1999), d'améliorer l'échelle de mesure des six dimensions de l'adaptabilité de façon à 1) réduire le nombre d'énoncés, 2) expliquer un plus grand pourcentage de la variance de l'adaptabilité et 3) mieux mesurer la capacité à résister au stress. Nous validerons cette nouvelle échelle améliorée sur un échantillon d'expatriés de quatre groupes culturels différents.

II. Méthodologie

2.1 L'épuration des cinq échelles des cinq premières dimensions de l'adaptabilité

Pour établir les échelles de mesure des cinq premières dimensions de l'adaptabilité (la confiance dans ses compétences techniques, la capacité de substitution, l'orientation sociale, la volonté de communiquer et la capacité d'ouverture), nous reprenons les échelles de Cerdin (1996)⁴, reprises et confirmées / modifiées par Cerdin, Chandon, Waxin (1999)⁵, que nous épurons. L'objectif de cette épuration est d'obtenir des dimensions bien distinctes, chacune mesurée par seulement trois ou quatre énoncés. L'élimination des énoncés superflus se fait par l'analyse des résultats de Cerdin et al (1999), et par la réalisation d'un prétest visant à vérifier la compréhension de tous les énoncés par les expatriés des diverses nationalités. Comme le questionnaire final, le prétest a été auto-administré. L'auteur a distribué le prétest à un échantillon de convenance de 20 cadres expatriés à Delhi (5 français, 5 allemands, 5 coréens et 5 scandinaves) rencontrés lors d'un événement culturel. Au début du questionnaire, les cinq dimensions de l'adaptabilité sont définies. On demande ensuite aux répondants d'attribuer chacun des énoncés à l'une des cinq dimensions de l'adaptabilité. Les questionnaires ont été récupérés personnellement par l'auteur,

³ Les auteurs n'ont cependant pas pu prendre en compte la dimension du retrait dans cette étude, parce que cette dimension n'est mesurée que par deux énoncés dans les données de Cerdin (1996).

⁴ Ces échelles sont obtenues par analyse factorielle exploratoire.

sur rendez-vous avec chaque répondant, afin de recueillir ses commentaires. Les résultats détaillés du prétest (reclassement des énoncés relatifs à l'adaptabilité par les 20 répondants) sont présentés à l'annexe 1. Pour chaque énoncé retenu dans le questionnaire final, nous demandons au répondant d'indiquer son degré d'accord sur l'échelle de Likert en sept points (1 = Pas du tout d'accord, 7 = Tout à fait d'accord).

2.2 La mesure de la résistance active au stress

Les deux énoncés de Cerdin concernant la capacité de retrait n'ont pas pu être inclus dans l'analyse factorielle confirmatoire de Cerdin et al. (1999), puisque ce type d'analyse requiert au moins trois énoncés par dimension testée. De plus, nous pensons qu'il vaut mieux mesurer la capacité de résistance active au stress que la capacité de retrait. Dans notre recherche, nous créons un indice de résistance active au stress. Notre échelle est composée de quatre énoncés, reprenant les quatre types de stratégies anti-stress de Folkman et al. (1986). Dans un premier temps, on demande au répondant de donner son degré d'accord avec chacun des énoncés (appelons les RS1, RS2, RS3, RS4) sur une échelle de Likert en sept points. Dans un second temps, on réutilise les mêmes énoncés en demandant au répondant de répartir 100 points entre les quatre énoncés (appelons les RS1', RS2', RS3', RS4'). Parmi ces quatre énoncés, nous retenons les deux premiers, qui mesurent spécifiquement la résistance active au stress. Afin d'obtenir l'indice de résistance active au stress, variant entre 1 et 7, nous combinons les deux mesures effectuées sur ces deux énoncés à l'aide de la formule suivante :

$$\text{Indice de stress} = (RS1 + RS2 + p) / 3, \text{ avec } p = 7 * (RS1' + RS2') / 100$$

2.3 L'échantillon et la collecte des données

L'échantillon est composé de 224 cadres expatriés, dont 54 français, 53 Allemands, 60 Coréens et 57 scandinaves. Les répondants sont expatriés dans la région de Delhi, depuis au moins 8 mois. Ils occupent généralement des postes de management général ou des postes de cadres de haut niveau et gèrent les affaires des filiales étrangères implantées en Inde (banques, industrie, services de transport, bureaux de ventes, engineering, etc.). L'âge moyen des 33 femmes et des 191 hommes expatriés ayant répondu est de 38 ans ($s = 7.5$); 42% d'entre eux sont allés à l'université plus de 4 ans. Les répondants reportent une expérience internationale antérieure d'une durée moyenne de 2.16 ans ($s = 2.35$). Ils sont affectés en Inde depuis 20.49 mois en moyenne ($s = 8.89$) au moment de la collecte des questionnaires, travaillent en moyenne depuis 6.67 ans ($s = 5.82$)

⁵ Ces échelles ont fait l'objet d'une analyse factorielle confirmatoire.

pour leur employeur actuel. Le taux de retour des questionnaires est de 76%.

Les ambassades de France, de Corée, du Danemark et de Suède ont procuré la liste des entreprises nationales implantées dans la région de Delhi. Pour chacune des filiales, soit le directeur général, soit le directeur des ressources humaines a été contacté par téléphone pour obtenir la participation de l'entreprise et les noms des expatriés. Le questionnaire a été ensuite envoyé aux expatriés avec une lettre exposant les objectifs de la recherche et assurant l'anonymat des réponses. Les répondants pouvaient retourner le questionnaire directement à l'auteur.

2.4 L'analyse des résultats

Pour tester la structure de l'échelle, nous soumettons les 20 énoncés de l'adaptabilité à une analyse factorielle en composantes principales en demandant six facteurs. Nous conduirons cette analyse sur l'échantillon global et sur les quatre échantillons culturels.

III. Résultats

3.1 L'épuration des échelles des cinq premières dimensions

Les tableaux ci-dessous résument les modifications subies par les échelles de chaque dimension de l'adaptabilité.

3.1.1 La confiance du cadre dans ses compétences techniques. Pour mesurer la confiance du cadre dans ses compétences techniques, nous reprenons l'échelle de Cerdin et al. (1999). L'élimination du quatrième énoncé de l'échelle initiale de Cerdin (1996) fait en effet passer l'alpha de Cronbach de 0.78 à 0.85.

Tableau 1. L'échelle de mesure de la confiance du cadre dans ses compétences techniques

Échelle de Cerdin (1996)	Analyse factorielle confirmatoire (Cerdin et al., 1999)	Echelle utilisée dans notre recherche Suite au pré-test
CT1 J'ai confiance en mes compétences professionnelles pour réaliser la mission proposée à l'étranger	V	V
CT2 Je possède les compétences professionnelles nécessaires à cette mission à l'étranger	V	V
CT3 Je suis qualifié professionnellement pour cette expatriation	V	V
CT4 J'ai déjà eu recours à des compétences similaires à celles nécessaires pour cette affectation à l'étranger	Éliminé	
4 énoncés, alpha de Cronbach = 0.78	3 énoncés, $\alpha=0.85$	

α =alpha de Cronbach

3.1.2 La capacité de substitution. L'étude de Cerdin et al. (1999) confirme l'échelle de Cerdin (1996). Les résultats du prétest nous conduisent à éliminer les deux énoncés SU4 et SU5. L'énoncé SU4 est en effet attribué par 11 répondants à la capacité d'ouverture; seulement 9 répondants le relie à la capacité de substitution. De plus, cet énoncé est celui qui est le plus faiblement relié au concept latent (Cerdin et al., 1999). Quant à l'énoncé SU5, 12 répondants sur 20 le relie à l'orientation sociale, 4 à la capacité d'ouverture et 4 seulement à la capacité de substitution. Puis, sur les conseils des répondants, nous modifions l'énoncé SU2 de façon à insister davantage sur l'effet de remplacement d'une activité par une autre. Enfin, nous ajoutons, à partir des éléments de l'étude qualitative, un nouvel énoncé, SU3, afin d'obtenir une échelle en trois énoncés.

Tableau 2. L'échelle de mesure de la capacité de substitution

Capacité de substitution (Cerdin, 1996)	Analyse factorielle confirmatoire (Cerdin et al., 1999)	Echelle utilisée dans notre recherche
SU1 Même si un pays étranger n'offrait pas les choses que j'apprécie dans mon pays d'origine, je les remplacerais facilement	V	V
SU2 Parce que je peux trouver des activités appréciables à l'étranger, je n'ai pas le mal du pays	V	Modifié
SU4 La plupart des pays étrangers présentent des activités intéressantes et plaisantes qui ne sont pas communes dans mon pays d'origine	V	Éliminé
SU5 Parce que je me fais facilement des nouveaux amis quand je suis à l'étranger, mon pays d'origine ne me manque pas trop	V	Éliminé
SU3 Si un produit auquel je suis habitué dans mon pays d'origine n'est pas disponible sur le marché local, je le remplace facilement par un autre produit disponible		Nouveau
4 énoncés, $\alpha = 0.69$	4 énoncés, $\alpha = 0.69$	

Modification énoncé SU2 : Si certaines activités que je pratique dans mon pays d'origine ne sont pas disponibles dans mon pays d'affectation, je les remplace facilement par d'autres activités disponibles que j'apprends à apprécier

3.1.3 L'orientation sociale. L'étude de Cerdin et al. (1999) confirme l'échelle de Cerdin (1996). Les résultats du prétest nous permettent d'éliminer l'énoncé OS4, qui ne contient pas, pour nos répondants, l'idée de développement de relations interpersonnelles, mais plutôt des capacités de substitution et d'ouverture: 10 répondants ont relié cet énoncé à la capacité de substitution et 10 à la capacité d'ouverture.

Tableau 3. L'échelle de mesure de l'orientation sociale

Orientation sociale (Cerdin, 1996)	Analyse factorielle confirmatoire (Cerdin et al., 1999)	Echelle utilisée dans notre recherche
OS1 Je me fais de facilement de nouveaux amis	V	V
OS2 Je suis à l'aise quand je rencontre des étrangers	V	V
OS3 En général, je suis à l'aise en société même quand il y a beaucoup de personnes que je ne connais pas	V	V
OS4 Je m'adapte facilement à de nouvelles façons de faire les choses	V	Éliminé
4 énoncés, $\alpha = 0.68$	4 énoncés, $\alpha = 0.68$	

3.1.4 La volonté de communiquer. Dans leur analyse factorielle confirmatoire, Cerdin et al. (1999) utilisent sept énoncés et obtiennent un coefficient alpha de Cronbach de 0.80, inférieur au coefficient alpha obtenu par Cerdin (1996) dans son analyse exploratoire (0.83) avec son échelle en cinq énoncés. Nous nous basons donc sur les résultats exploratoires de Cerdin (1996). Nous éliminons cependant l'énoncé VC5, que nous considérons redondant avec l'énoncé VC1, afin d'obtenir une échelle en quatre énoncés.

Tableau 4. L'échelle de mesure de la volonté de communiquer

	Volonté de Communiquer (Cerdin, 1996)	Analyse factorielle exploratoire (Cerdin, 1999)	Echelle utilisée dans notre recherche
VC1	En train de parler avec un étranger dans sa langue, si je ne comprends pas quelque chose d'important, je lui demande de me l'expliquer de nouveau	V	V
VC2	Même si je ne parlais pas bien une langue étrangère, j'essayerais d'utiliser ce que je sais	V	V
VC3	Même si je fais des fautes dans leur langue, j'aime essayer de communiquer avec des étrangers	V	V
VC4	Si un étranger ne comprend pas ce que je dis, je suis disposé à le lui expliquer autant de fois que nécessaire	V	V
VC5	Si je ne comprends pas ce que me dit un étranger, je lui demande de me le répéter	V	Éliminé (redondance avec VC1)
	5 énoncés, $\alpha = 0.83$	5 énoncés + 2 autres énoncés, $\alpha = 0.80$	

3.1.5 La capacité d'ouverture. Nous nous basons sur l'échelle de la capacité d'ouverture de Cerdin (1996), confirmée par Cerdin et al. (1999). Les résultats du prétest nous conduisent à éliminer les énoncés CO4, CO5 et CO6. Éprouver du plaisir à tester de nouveaux mets (énoncé CO4) relève, d'après les expatriés interrogés, autant de la capacité de substitution (10 répondants) que de la capacité d'ouverture (9 répondants). Les énoncés CO5 et CO6 ont été également mal reclassés: 10 répondants les ont reliés à l'orientation sociale et 10 à la capacité d'ouverture. Nous notons que dans l'analyse confirmatoire de Cerdin et al. (1999), les énoncés CO4 et CO6 étaient ceux les plus faiblement reliés au concept latent.

Tableau 5. L'échelle de mesure de la capacité d'ouverture

	Capacité d'ouverture (Cerdin, 1996)	Analyse factorielle confirmatoire (Cerdin et al., 1999)	Echelle utilisée dans notre recherche
CO1	A l'étranger, je cherche à comprendre la culture des membres du pays d'accueil	V	V
CO2	Avoir de nombreux contacts avec la culture d'accueil est important à l'étranger.	V	V
CO3	Il est intéressant et plaisant de s'initier à de nouvelles cultures	V	V
CO4	J'aime essayer de nouvelles nourritures et de nouveaux plats	V	Éliminé
CO5	Il est intéressant et agréable de rencontrer et d'apprendre à connaître des personnes d'autres pays	V	Éliminé
CO6	Je voudrais avoir plus d'amis étrangers.	V	Éliminé
	6 énoncés, $\alpha = 0.77$	6 énoncés, $\alpha = 0.77$	

En conclusion, l'analyse des résultats de Cerdin et al (1999) et du pre-test nous permet d'éliminer six énoncés. Notre objectif étant d'obtenir cinq dimensions de l'adaptabilité les plus distinctes possibles les une des autres, nous éliminons ces énoncés du questionnaire final.

3.2 La dimensionnalité et la consistance interne des échelles finales

Afin de tester la structure de l'échelle, nous soumettons les 20 énoncés de l'adaptabilité à une analyse factorielle en composantes principales en demandant six facteurs.

Sur l'échantillon global, le test de sphéricité de Bartlett (3936.30, $p < 0.000$) indique que les données sont factorisables et le KMO (0.806) que les énoncés sont significativement corrélés

entre eux. Le tableau et le graphique des valeurs propres (annexe 3) indiquent que nous pouvons retenir six axes de l'adaptabilité, qui expliquent 86.81 % de la variance totale. La rotation varimax sur les 16 énoncés de l'adaptabilité montre que les 20 énoncés se regroupent bien selon six facteurs correspondant aux six dimensions attendues de l'adaptabilité: la volonté de communiquer, la capacité de substitution, l'orientation sociale, la capacité d'ouverture, la confiance dans ses compétences techniques et la résistance active au stress. Chacune de ces échelles possède une forte consistance interne un pourcentage de variance expliqué par le premier axe supérieur à 78 % et un coefficient alpha de Cronbach supérieur à 0.86.

**Tableau 6. L'analyse en composantes principales de l'adaptabilité des cadres expatriés
(N=224)**

Adaptabilité	1	2	3	4	5	6
	Volonté de communiquer	Capacité de substitution	Orientation sociale	Capacité d'ouverture	Compét. techniques	Résistance au stress
<i>Volonté de communiquer</i>						
Faire répéter	0.81					
Utiliser ce que je sais	0.85					
Essayer de communiquer.	0.86					
Réexpliquer	0.93					
<i>Capacité de substitution</i>						
Remplacer les choses		0.98				
Remplacer les activités		0.93				
Remplacer les produits		0.98				
<i>Orientation Sociale</i>						
Se faire des nouveaux amis			0.92			
Etre à l'aise / les étrangers			0.91			
Etre à l'aise / société			0.92			
<i>Capacité d'ouverture</i>						
Vouloir comprendre la culture				0.90		
Contacts culture hôte				0.89		
Initiation intéressante				0.92		
<i>Compétences techniques</i>						
Confiance / compétences					0.94	
Posséder les compétences					0.84	
Etre qualifié					0.98	
<i>Résistance active au stress</i>						
Entreprendre actions						0.92
Chercher informations						0.89
Somme points						0.81
α	0.93	0.95	0.96	0.93	0.94	0.86

Sur chacun des échantillons nationaux, l'analyse factorielle en composantes principales aboutit à

la mise en évidence de six dimensions de l'adaptabilité, composées des énoncés attendus. La structure de l'adaptabilité en six dimensions est donc stable quel que soit le pays sur notre échantillon. Chacune des échelles présente un pourcentage de variance expliqué par le premier axe supérieur à 73 % et une bonne consistance interne avec des coefficients alpha de Cronbach supérieurs à 0.82.

Tableau 7. Les six dimensions de l'adaptabilité : les caractéristiques des échelles

Echantillon / Adaptabilité	Global N = 224	France N = 54	Allemagne N = 53	Corée N = 60	Scandinavie N = 57
<i>Compétences techniques</i>					
Pourcentage de variance / premier axe	89%	92%	86%	88%	93%
α	0.94	0.95	0.91	0.93	0.94
<i>Volonté de communiquer</i>					
Pourcentage de variance / premier axe	84%	88%	89%	82%	83%
α	0.93	0.96	0.96	0.92	0.92
<i>Orientation sociale</i>					
Pourcentage de variance / premier axe	92%	94%	94%	91%	90%
α	0.96	0.97	0.97	0.95	0.92
<i>Capacité de substitution</i>					
Pourcentage de variance / premier axe	91%	91%	92%	82%	91%
α	0.95	0.95	0.95	0.89	0.94
<i>Capacité d'ouverture</i>					
Pourcentage de variance / premier axe	88%	88%	80%	87%	90%
α	0.93	0.93	0.88	0.92	0.93
<i>Résistance active au stress</i>					
Pourcentage de variance / premier axe	78%	79%	78%	73%	85%
α	0.86	0.87	0.85	0.82	0.88

Nous remarquons que les échelles que nous avons épurées présentent une meilleure consistance interne que les échelles originales de Black (1990) et de Cerdin (1996), pour lesquelles les coefficients alpha de Cronbach oscillent entre 0.63 et 0.83. Le pourcentage de variance de l'adaptabilité expliqué par les six dimensions s'est nettement amélioré: Cerdin (1996) explique 50 % de la variance totale avec six axes et 26 énoncés, alors que nous expliquons 87 % de la variance avec le même nombre d'axes et 20 énoncés au lieu de 35. Nous avons vérifié que la structure de l'adaptabilité restait stable sur les différents pays d'origine de notre recherche.

Conclusion

D'autres études empiriques seraient utiles pour compléter notre démarche visant à définir plus précisément le concept d'adaptabilité. D'abord, la mesure de la dimension "capacité de résistance au stress" peut être améliorée. Les recherches peuvent s'orienter sur les différentes stratégies adoptées face au stress. Le fait d'utiliser simultanément les différentes stratégies de résistance au stress, par exemple, pourrait constituer une mesure de cette dimension. De plus, des études confirmatoires seraient également les bienvenues pour confirmer les résultats exploratoires. Pour pouvoir généraliser les résultats, il faudrait valider la stabilité du nombre de dimensions de l'adaptabilité et la stabilité de leur structure interne sur des échantillons d'expatriés de différentes nationalités.

Cependant, notre recherche a permis de proposer une échelle de l'adaptabilité améliorée, comprenant moins d'énoncés qui peut être plus facilement utilisée dans les recherches sur l'adaptation interculturelle. Nous avons en effet simplifié les mesures des cinq premières dimensions de l'adaptabilité et avons opérationnalisé la résistance active au stress en créant un index sur la base des travaux de Folkman et al. (1986). Enfin, nous avons montré que la structure de l'adaptabilité restait stable sur les différents pays d'origine de notre recherche

Les implications managériales de cette revue de littérature se situent surtout dans le domaine du recrutement des expatriés ou de toute personne concernée par l'adaptation interculturelle. Les entreprises, aujourd'hui, accordent trop d'importance aux connaissances techniques et aux performances passées (Black et Gregersen, 1999). Waxin (2003, 2004) montre que les différentes dimensions de l'adaptabilité jouent un rôle plus ou moins important pour faciliter l'adaptation au travail, l'adaptation aux conditions de vie générales et l'adaptation à l'interaction

Annexe 1. Les résultats du prétest du questionnaire sur l'adaptabilité

Code	Enoncés	CT	SU	OS	VC	CO*
CT1	J'ai confiance en mes compétences professionnelle pour réaliser la mission proposée à l'étranger	20				
CT2	J'ai déjà eu recours à des compétences similaires à celles nécessaires pour cette affectation à l'étranger	20				
CT3	Je suis qualifié professionnellement pour cette expatriation	20				
SU1	Même si un pays étranger n'offrirait pas les choses que j'apprécie dans mon pays d'origine, je les remplacerais facilement		20			
SU2	Si certaines activités que je pratique dans mon pays d'origine ne sont pas disponibles dans mon pays d'affectation, je les remplace facilement par d'autres activités disponibles que j'apprends à apprécier		14			6
SU4	La plupart des pays étrangers présentent des activités intéressantes et plaisantes qui ne sont pas communes dans mon pays d'origine		9			11
SU5	Parce que je me fais facilement des nouveaux amis quand je suis à l'étranger, mon pays d'origine ne me manque pas trop		4	12		4
OS1	Je me fais de facilement de nouveaux amis		2	16		2
OS2	Je suis à l'aise quand je rencontre des étrangers			17		3
OS3	En général, je suis à l'aise en société même quand il y a beaucoup de personnes que je ne connais pas			19		1
OS4	Je m'adapte facilement à de nouvelles façons de faire les choses		10			10
VC1	En train de parler avec un étranger dans sa langue, si je ne comprends pas quelque chose d'important, je lui demande de me l'expliquer de nouveau				20	
VC2	Même si je ne parlais pas bien une langue étrangère, j'essayerais d'utiliser ce que je sais			2	18	
VC3	Même si je fais des fautes dans leur langue, j'aime essayer de communiquer avec des étrangers			2	18	
VC4	Si un étranger ne comprend pas ce que je dis, je suis disposé à le lui expliquer autant de fois que nécessaire				20	
CO1	A l'étranger, je cherche à comprendre la culture des membres du pays d'accueil					20
CO2	Avoir de nombreux contacts avec la culture d'accueil est important à l'étranger.			2		18
CO3	Il est intéressant et plaisant de s'initier à de nouvelles cultures					20
CO4	J'aime essayer de nouvelles nourritures et de nouveaux plats		10	1		9
CO5	Il est intéressant et agréable de rencontrer et d'apprendre à connaître des personnes d'autres pays			10		10
CO6	Je voudrais avoir plus d'amis étrangers.			10		10

CT: Confiance dans ses compétences techniques, SU: Capacité de substitution, OS: Orientation sociale, VC: Volonté de communiquer, CO: capacité d'ouverture.

Annexe 2. Le questionnaire final

CT1. J'ai confiance en mes compétences professionnelles pour réaliser la mission proposée à l'étranger
CT2. J'ai déjà eu recours à des compétences similaires à celles nécessaires pour cette affectation à l'étranger

CT3. Je suis qualifié professionnellement pour cette expatriation

SU1. Même si un pays étranger n'offrait pas les choses que j'apprécie dans mon pays d'origine, je les remplacerais facilement

SU2. Si certaines activités que je pratique dans mon pays d'origine ne sont pas disponibles dans mon pays d'affectation, je les remplace facilement par d'autres activités disponibles que j'apprends à apprécier

OS1. Je me fais facilement de nouveaux amis

OS2. Je suis à l'aise quand je rencontre des étrangers

OS3. En général, je suis à l'aise en société même quand il y a beaucoup de personnes que je ne connais pas

VC1. En train de parler avec un étranger dans sa langue, si je ne comprends pas quelque chose d'important, je lui demande de me l'expliquer de nouveau

VC2. Même si je ne parlais pas bien une langue étrangère, j'essayerais d'utiliser ce que je sais

VC3. Même si je fais des fautes dans leur langue, j'aime essayer de communiquer avec des étrangers

VC4. Si un étranger ne comprend pas ce que je dis, je suis disposé à le lui expliquer autant de fois que nécessaire

CO1. A l'étranger, je cherche à comprendre la culture des membres du pays d'accueil

CO2. Avoir de nombreux contacts avec la culture d'accueil est important à l'étranger.

CO3. Il est intéressant et plaisant de s'initier à de nouvelles cultures

Mesure de la résistance active au stress

Vous avez découvert une nouvelle culture et un nouveau travail en même temps. Comment faites-vous face à cette situation stressante ? Donnez votre degré d'accord avec les propositions suivantes.

1 = Pas du tout d'accord, 2 = Pas d'accord, 3 = Plutôt pas d'accord, 4 = Ni d'accord, ni en désaccord, 5 = Plutôt d'accord, 6 = D'accord, 7 = Tout à fait d'accord.

RS1. J'entreprends des actions concrètes

RS2. Je cherche activement de l'aide et ou de l'information complémentaire

RS3. J'essaie de voir les choses de façon positive

RS4. J'essaie d'oublier le problème et je prends soin de pallier aux conséquences du stress

En général, lorsque vous êtes dans une situation stressante, quel comportement adoptez-vous ? Distribuez 100 points entre les 4 propositions

RS1'. J'entreprends des actions concrètes __ points

RS2'. Je cherche activement de l'aide et ou de l'information complémentaire. __ points

RS3'. J'essaie de voir les choses de façon positive __ points

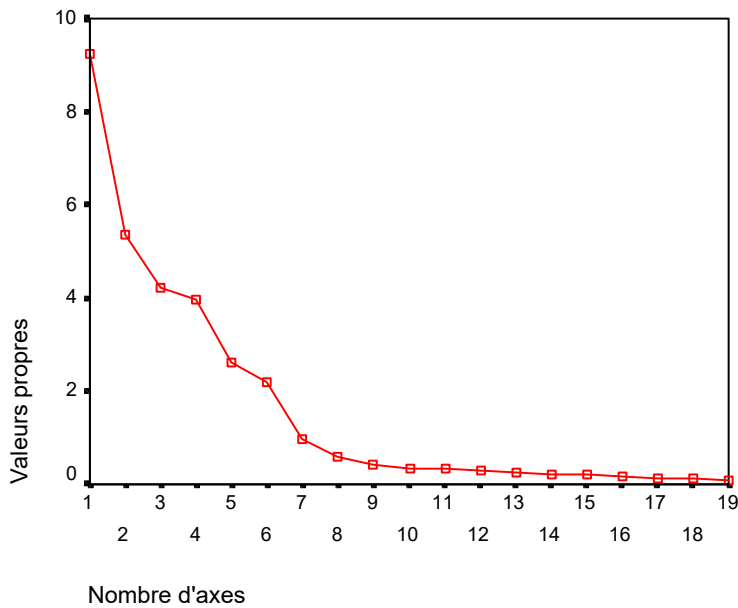
RS4'. J'essaie d'oublier le problème et je prends soin de pallier aux conséquences du stress __ points

Annexe 3. Le tableau et le graphique des valeurs propres

Le tableau des valeurs propres

Composante	Total	% variance	% cumulés
1	9.243	29.115	29.115
2	5.352	16.858	45.973
3	4.205	13.246	59.219
4	3.952	12.449	71.668
5	2.605	8.206	79.875
6	2.208	6.954	86.828
7	0.989	3.115	89.943
8	0.574	1.807	91.750
9	0.428	1.349	93.099
10	0.351	1.105	94.205
11	0.319	1.006	95.211
12	0.287	0.904	96.114
13	0.256	0.807	96.921
14	0.214	0.675	97.596
15	0.204	0.641	98.237
16	0.182	0.573	98.810
17	0.141	0.444	99.254
18	0.134	0.422	99.676
19	0.103	0.324	100.000

Le graphique des valeurs propres



RÉFÉRENCES

- Abe, H., Wiseman, R., "A cross-cultural confirmation of the dimensions of intercultural effectiveness", *International Journal of Intercultural Relations*, 7 (1983), 53-69.
- Adorno, T., Frenkel-Brunswick, E., Levinson, D., 1950, in Black J. S., "The relationship of personal characteristics with the adjustment of Japanese expatriate managers", *Management International Review*, 30 (1990), 119-134.
- Arthur, M. B., "The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry", *Journal of Organizational Behavior*, 15 (1994), 295-306.
- Arthur, W., Benneth, J. R., "The international assignee: the relative importance of factors perceived to contribute to success", *Personnel Psychology*, 48 (1995), 99-114.
- Bardo, J. W., Bardo, D. J., "Dimensions of adjustment of American settlers in Melbourne", Australia, *Multivariate Experimental Research*, 5 (1980), 23-28.
- Barrett, G. V., Bass, B. M. "Cross cultural issues in industrial and organizational psychology", in M. D. Dunnette (eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand - McNally College Publishing, 1976, 1939-1686.
- Berry, J. W., "Psychology of acculturation", in Bristlin R. W. (Eds.), *Applied cross cultural psychology*, Newbury Park, C.A., Sage, 1990, 232-253.
- Black, J. S., "The relationship of personal characteristics with the adjustment of Japanese expatriate managers", *Management International Review*, 30 (1990), 119-134.
- Black, J. S., "Work-role transition: a study of American expatriate managers in Japan", *Journal of International Business Studies*, 19 (1988), 274-291.
- Black, J. S., Gregensen, H. B. "The right way to manage expats", *Harward Business Review*, (March-April 1999), 52-60.
- Brein, M., David, K. H., "Intercultural communication and adjustment of the sojourner", *Psychology Bulletin*, 76 (1971), 215-230.
- Cerdin J. L., Chandon, J-L., Waxin, M-F., "The adaptability of the French expatriates : a confirmatory analysis", *ELASM Workshop on Expatriation*, Madrid (septembre 1999).
- Cerdin, J. L., L'adaptabilité des cadres français expatriés, *Gestion 2000*, (septembre-octobre 1999).
- Cerdin, J. L., *Mobilité Internationale des cadres: adaptation et décision d'expatriation*, Thèse de doctorat en Sciences de Gestion, Université de Toulouse 1, 1996.
- Copeland, L., Griggs, L., "The international Employee", *Management Review*, 77 (1988), 52-53.
- David, K. H., "The use of social learning theory in preventing intercultural adjustment problems", in Pedersen P., Lonner W. J., Draguns J. (Eds.), *Counselling across*

- cultures*, Honolulu: University of Hawaii Press, 1976, 123-137.
- Detweiler, R., "Intercultural interaction and the categorization process: a conceptual analysis and behavioral outcome", *International Journal of Intercultural Relations*, 4 (1980), 275-293.
- Detweiler, R., "On inferring the intentions of a person from another country", *Journal of Personality*, 43 (1975), 591-611.
- Dunbar, E., "Adjustment and satisfaction of expatriate US personnel", *International Journal of Intercultural Relations*, 16 (1992), 1-16.
- England, G. W., Lee, R., "The relationship between managerial values and managerial success in the US, Japan, India, and Australia", *Journal of Applied Psychology*, 55 (1974), 255-286.
- Feldman, D. C., Thomas, D. C., "From desert shield to desert storm: life as an expatriate during the Persian Gulf War", *Organizational Dynamics*, 20 (1991), 37-47.
- Folkman, S., Lazarus, R.S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., Gruen, R., "Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes", *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 (1986), 992-1003.
- Gao, G., Gudykunst, W., "Uncertainty, Anxiety, and Adaptation", *International Journal of Intercultural relations*, 14 (1990), 301-317.
- Guthrie, G. M., Zetnick, I. N., "Predicting performance in the Peace Corps", *Journal of Social Psychology*, 71 (1969), 11-21.
- Hammer, M. R., Gudykunst, W. R., Wiseman, R. L., "Dimensions of Intercultural effectiveness : an exploratory study", *International Journal of Intercultural Relations*, 2 (1978), 382-393.
- Hammer, M.R., "Behavioral dimensions of intercultural effectiveness", *Intercultural Journal of Intercultural Relations*, 11 (1987), 65-88.
- Harris, J., "A science of the South Pacific: an analysis of the character structure of the Peace Corps Volunteer", *American Psychologist*, 28 (1973), 232-247.
- Hautaluoma, J. U., Kaman, V., "Description of Peace Corps volunteers' experience in Afghanistan", *Topics in Culture Learning*, 3 (1975), 79-96.
- Hawes, F., Kealey, D. J., "Canadian in development, an empirical approach of Canadian technical assistance", *International Journal of Intercultural Relations*, 5 (1981), 239-258.
- Hawes, F., Kealey, D. J., *Canadians in development: an empirical study of adaptation and effectiveness on overseas assignment*, Communication Branch Briefing Center, Canadian International Agency, September 1979.
- Hays, R. D., "Expatriate selection: insuring success and avoiding failure", *Journal of International Business Studies*, 5 (1974), 25-37.
- Heller, J., "Criteria for selecting an International Manager", *Personnel*, 57, 3 (1980), 47-55.

- Hofstede, G., "Motivation, leadership and organization: Do American theories apply? ", *Organizational Dynamics*, 3 (1980), 27-33.
- Holmes, W. F., Piker, F. K., "Expatriates failure - prevention rather than cure", *Personnel Management*, 12 (December 1980), 30-32.
- Ivancevich, J. M., "Perceived need satisfaction of domestic versus overseas managers", *Journal of Applied Psychology*, 53 (1969), 274-278.
- Kanter, R. M., "Transcending business boundaries: 12 000 world managers view change", *Harvard Business Review*, 69, 3 (Mai-June 1991), 151-164.
- Kealey, D.J., "A study of cross cultural effectiveness: theoretical issues, practical applications", *International Journal of Intercultural Relations*, 13 (1989), 387-428.
- Kolb, D., Fry, R., "Towards an applied theory of experiential learning" in Cooper C. L. Eds, *Theories of group process*, Chichester, England, Wiley, 1975.
- Mendenhall, M., Oddou, G., "Acculturation profiles of expatriate managers : implications for cross-cultural training programs", *Columbia Journal of World Business*, 21, 4 (1986), 73-79.
- Mendenhall, M., Oddou, G., "The dimensions of expatriates acculturation : a review", *Academy of Management Review*, 10, 1 (1985), 39-47.
- Mendenhall, M., Oddou, G., "Toward a comprehensive model of international adjustment: an integration of multiple theoretical perspectives", *Academy of Management Review*, 16, 2 (1991), 291-317.
- Miller, E., "Regional location and international work experience as correlates of the job satisfaction of expatriates managers", *Journal of Economics and Business*, 21 (1973), 121-127.
- Ratiu, I., "Thinking internationally: a comparison of how international executives learn", *International Studies of Management and Organization*, XIII, 1-2, (1983), 139-150.
- Rehffuss, J., "Management Development and the selection of Overseas Executives", *Personnel Administrator*, 27 (1983), 35-43.
- Ruben B., Kealey D.J., "Behavioral assessment of communication competency (Tech. Rep.)", *Canadian International Development Agency*, Ottawa, 1977.
- Ruben, B., "Assessing communication competency for intercultural adaptation", *Groups and Organizational Studies*, I (1976), 334-354.
- Ruben, B., Kealey, D. J., "Behavioral assessment of communication and the prediction of cross-cultural adaptation", *International Journal of Intercultural Relations*, 3, 1 (1979), 15-48.
- Ruben, B., Kealey, D. J., "Personnel Selection, Landis and Bristlin", *Handbook of intercultural Training*, vol. I, New York, Pergamon, 1983.
- Thomas, 1977, in Black J. S., "The relationship of personal characteristics with the

- adjustment of Japanese expatriate managers”, *Management International Review*, 30 (1990), 119-134.
- Triandis, H., “Subjective culture and interpersonal relations across culture. Loeb-Adler: Issues in Cross Cultural research”, *Annals of the New York Academy of Sciences*, 285 (1977), 418-434.
- Tung, R. L., “Selection and training of personnel for overseas assignments”, *Columbia Journal of World Business*, 16, 1 (1981), 68-78.
- Waxin M.F., “Expatriates' interaction adjustment: the direct and moderator effects of culture of origin”, *International Journal of Intercultural Relations*, Volume 28, Issue 1, 61-79, 2004
- Waxin, M. F., *L'adaptabilité des expatriés*, Working Paper n° 573, IAE Aix-en-Provence, 2000.
- Waxin, M.F., Chandon J-L., “L'adaptation au travail des expatriés: ses déterminants et l'effet du pays d'origine”, *revue de Gestion des Ressources Humaines*, 47, 1 (Mars 2003), 57-71.
- Waxin, M.F., *L'adaptation des cadres expatriés en Inde : ses déterminants et l'effet de la culture d'origine*, Thèse de Doctorat, IAE Aix-en-Provence, France, 2000.