

**Alceis Global Nomads, expert en mobilité RH internationale des entreprises accompagne les expatriés et leurs famille depuis 2008.**

**Les résultats de l'enquête annuelle  
« Conjoint en mobilité internationale » sont [en ligne](#) !**

L'objectif de cette enquête est de mettre en lumière les problématiques majeures rencontrées par les conjoints d'expatriés, de rendre compte de leur vécu et des évolutions constatées d'une année sur l'autre.

**Des conjoints enthousiastes, mais pas prêts à tout sacrifier**

Du fait des évolutions sociales et sociétales, le conjoint est de plus en plus partie prenante dans la décision d'expatriation et dans le succès de la mission. Dans leur très grande majorité, ils sont enthousiastes au départ et heureux de cette expérience de vie particulière. Toutefois, les conjoints interrogés au cours de notre enquête sont unanimes : de « conjoint accompagnateur » ou « non working partner », ils aspirent à devenir « partner » tout court ! Ils sont de plus en plus acteurs de cette expatriation et souhaitent en tirer un bénéfice pour eux-mêmes.

Les employeurs souhaitant proposer une mobilité internationale à leurs salariés se trouvent confrontés à ces nouvelles attentes, cette nouvelle posture du conjoint qui souhaite être pris en considération, avec notamment les problématiques des doubles carrières et le développement des parcours féminins internationaux. Par conséquent, le projet du conjoint a un impact fort sur la réussite de la mission du salarié.

**Les enjeux et les défis**

L'expatriation constitue pour le salarié et sa famille un moment tout à fait spécifique. Dans son nouvel environnement, le conjoint peut à la fois représenter le pilier de l'intégration de la famille, un point d'ancrage essentiel du salarié pour la réussite de la mission et mais aussi sa zone de fragilité. En effet, la perte de repères, l'inadaptation du conjoint à sa nouvelle vie constitue la principale cause d'échec d'une mission avec un retour prématuré du salarié avec les coûts financiers et psychologiques qu'ils génèrent. Les défis à relever sont nombreux, qu'il s'agisse de l'interruption de carrière, des barrières linguistiques, de l'intégration sociale ou de la scolarité des enfants : ces défis viennent en tête des réponses, ils ne sont pas les seuls.

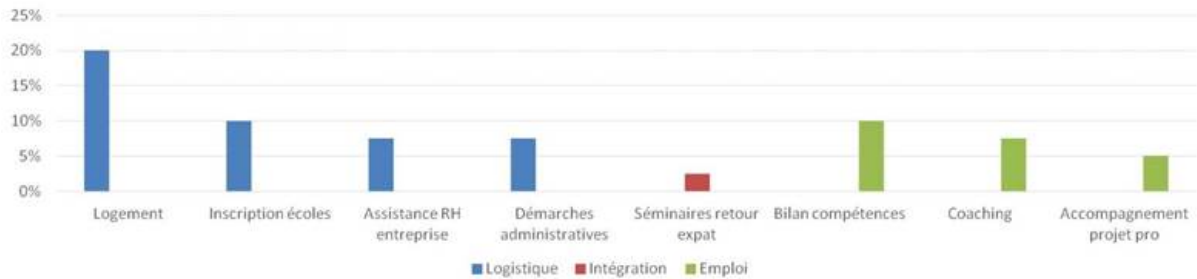


En outre, les questions de la poursuite de la carrière du conjoint en expatriation, et de son retour à l'emploi au retour constituent une problématique d'une acuité croissante, avec les solutions à trouver.

## Une analyse qui s'appuie sur les réponses de plus de 100 conjoints

Cette enquête a été réalisée auprès de plus de 100 conjoints expatriés ou ayant été expatriés dans toutes les régions du globe : Europe, Afrique, Asie, Amérique du Nord, Amérique latine, Moyen Orient. Les éléments de synthèse sont appuyés par les verbatims exprimés par les conjoints. Ceux-ci sont repris in extenso dans leur formulation brute afin de ne pas déformer les propos et de rester le plus fidèle possible aux expressions.

L'analyse des résultats bruts permet d'identifier les situations à risques et mettre en lumière des pistes de solution proposées par les conjoints aux mêmes, des benchmarks entre les différentes situations et accompagnements. Elle met également en évidence des points de vigilance pour les entreprises qui proposent une expatriation à leurs salariés avec conjoint et éventuellement famille.



Les accompagnements dont les conjoints ont bénéficié au retour d'expatriation

Le [livre blanc](#) est disponible dans son intégralité. Il est articulé selon les trois étapes d'une mobilité: la préparation, l'expatriation, le retour. Il fait un état des lieux et présente les propositions des conjoints d'expatriés eux-mêmes, ainsi que les conseils des Anciens aux Nouveaux.

Je suis à votre disposition pour toute information ou présentation des résultats de cette enquête et/ou des activités d'Alceis.

Danielle Deffontaines XMP / [danielle.deffontaines@alceis.com](mailto:danielle.deffontaines@alceis.com)