



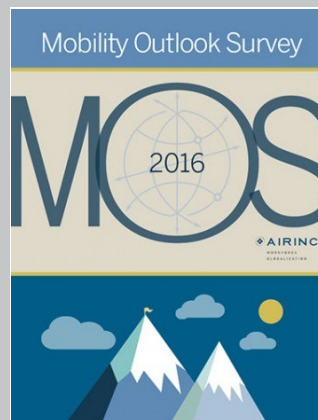
[Good Bye Surrey](#), les 3 derniers jours du journal de Christine avant le retour aux Etats-Unis. Christine a été expatriée plusieurs années dans le Surrey. Elle est Américaine et est retournée à Chicago récemment. Au cours des jours qui ont précédé son départ d'Angleterre, elle a posté un message quotidien sur Facebook pour faire part de ses sentiments, communs à ceux qui quittent un pays d'adoption pour revenir dans leur pays, et pas nécessairement dans une ville connue. Elle a accepté de partager ces posts sur notre blog.

[Good Bye Surrey](#), the 3 last days of Christine's expatriation diary. Christine spent several years expatriate in Surrey. She is American and moved back to Chicago recently. Just before leaving England, she posted everyday her feelings on FB. She gently accepted to share these posts on our blog.

Pierre Moorkens, Président de l'Institute of Neuro-cognitivism, est intervenu lors d'une conférence de l'AFRAME le 29 mars 2016 sur le thème : [neurosciences et management équitable](#). Notre cerveau prend plus de 6000 décisions par jour réalisées par l'un de nos 4 centres de décision placés à des endroits différents de notre cerveau selon la nature de la situation rencontrée. La plupart du temps notre cerveau utilise le mode mental automatique. Il est alors rapide, empirique, très efficace, il progresse par l'expérience et par le regard de l'autre. Quand survient une situation inconnue le mode mental adaptatif située dans le cortex préfrontal se met en marche. Il prend en charge les situations complexes nouvelles. C'est là que se trouve la capacité d'innover et de créer. Les neurosciences permettent de mieux connaître notre cerveau et de mettre en lumière l'importance de travailler le préfrontal pour sortir des mécanismes automatiques fondés sur nos expériences passées. Dans notre monde complexe, les pratiques managériales devraient s'inspirer de ces apports.



LES DOSSIERS DE L'EXPATRIATION [XPATS FILES](#)



La fonction mobilité est en transition: c'est le principal constat de la dernière enquête AIRINC. Les responsabilités et les priorités évoluent, et il est attendu de la fonction mobilité d'agir comme offreur de solutions demandées par les clients. Pour beaucoup, ces changements représentent une considérable évolution culturelle, avec des professionnels de la mobilité auxquels sont demandés à la fois une perspective commerciale et de grandes qualités de communication.

The [AIRINC 2016 Mobility Outlook Survey](#) examines how Mobility is resourcing their function, structuring their policies, and adapting to changing business and talent needs. The Mobility function is in transition. Responsibilities and priorities are shifting, and Mobility is now expected to act as a business by offering solutions that meet customer demand. For many, these changes represent a great cultural shift, with mobility professionals now being required to bring both a commercial outlook and strong communication skills to the table.

