

XIIIèmes Journées Internationales de Sociologie du travail

JIST 2012 – Bruxelles, du 25 au 27 janvier 2012

## MESURES ET DEMESURES DU TRAVAIL

---

*Laura Morend*

Laboratoire de sociologie, Institut des sciences sociales

Bâtiment Anthropole, Quartier UNIL-Dorigny

CH - 1015 Lausanne

[Laura.Morend@unil.ch](mailto:Laura.Morend@unil.ch)

### **Appréhender le rapport au marché du travail des migrant.e.s en Suisse. Entre mesures objectives et vécus subjectifs : l'exemple de la déqualification professionnelle**

---

Pour appréhender le travail salarié, la mesure est courante dans la recherche sociologique. On mesure le taux de chômage, le taux d'activité des femmes, des étrangers<sup>1</sup>, etc. La mesure permet de quantifier un phénomène et ceci est une étape nécessaire pour mieux le cerner. Ainsi, pour comprendre la situation défavorable des femmes sur le marché du travail, il est important de montrer que leurs taux de temps partiel et d'inactivité sont plus élevés que ceux des hommes, qu'elles sont moins souvent présentes à des postes à responsabilité, etc. Néanmoins, et c'est mon postulat, la perspective sociologique ne peut se contenter d'une telle approche et doit également s'intéresser de près au sens que donnent les individus à leur situation.

Dans cette contribution, je vais chercher à poser quelques jalons pour l'analyse du rapport subjectif des migrants au marché du travail en Suisse, par le biais de l'exemple de la déqualification professionnelle, entendue comme le fait de ne pas être en mesure d'occuper un emploi à la hauteur de ses qualifications/diplômes. Dans un premier temps, après avoir présenté brièvement la centralité du travail rémunéré dans la politique migratoire suisse, j'exposerai les travaux existant sur la question de la déqualification professionnelle des migrants. Un accent particulier sera mis sur les personnes concernées par l'asile, exemple paradigmatique d'une population migrante déqualifiée. Dans un second temps, je montrerai les limites de ces approches, qui consistent souvent à mesurer objectivement l'écart éventuel entre le niveau de qualification ou le statut

---

<sup>1</sup> Afin de ne pas alourdir le texte, la forme masculine sera employée. Il faut néanmoins comprendre qu'elle regroupe des hommes et des femmes.

socioprofessionnel antérieur à la migration et le statut d'emploi dans le pays d'accueil. Bien que de telles mesures soient utiles pour rendre visibles les difficultés d'insertion professionnelle des migrants, elles laissent néanmoins dans l'ombre tout un pan de leurs expériences subjectives. Mon propos consiste à défendre l'idée qu'une « déqualification objective » peut être appréhendée subjectivement de maintes façons, selon la manière dont elle s'inscrit dans la trajectoire ou « carrière migratoire » des intéressés et selon la manière dont elle s'articule avec d'autres dimensions de leurs parcours de vie. Je montrerai donc, ensuite, en quoi une approche compréhensive en termes de parcours de vie est utile pour appréhender un tel phénomène et comment le concept de carrière permet d'approfondir cette perspective. Enfin, je tenterai d'ouvrir ma réflexion théorique sur des pistes d'opérationnalisation empirique.

## **La prégnance du travail salarié dans la politique migratoire suisse**

La politique migratoire suisse est caractérisée par une appréhension dichotomique de la migration de travail. D'une part, une ouverture croissante des frontières est visible à l'égard des migrants originaires de l'Union européenne. En témoignent les accords sur la libre circulation des personnes<sup>2</sup>. D'autre part, il existe beaucoup de restrictions pour les migrants extra-européens, qui ne peuvent obtenir un permis de travail en Suisse que s'ils sont qualifiés. La loi sur les étrangers<sup>3</sup> stipule, que « seuls les cadres, les spécialistes ou autres travailleurs qualifiés peuvent obtenir une autorisation de courte durée ou de séjour » (LEtr, art.23, al.1). En fait, depuis un peu plus de deux décennies, l'immigration en Suisse se caractérise par la venue d'un nombre croissant de migrants qualifiés. Cela concerne aujourd'hui plus de la moitié de la migration vers la Suisse (Pecoraro, 2006:1). On remarque que cette politique migratoire est largement basée sur un principe de proximité culturelle. Les migrants extra-européens sont perçus comme devant être qualifiés pour mieux s'intégrer en Suisse (Riaño & Wastl-Walter, 2006:11). Une attitude défensive est donc observable à l'égard d'une partie des migrants extra-européens, qui sont vus comme une menace pour la cohésion de la société suisse (Riaño & Wastl-Walter, 2006:17).

Dans ce contexte, d'autres voies vers la Suisse existent pour les migrants extra-européens, notamment les études, le regroupement familial et l'asile. Aucune de ces voies ne mène à une migration légitimée par l'occupation d'un emploi qualifié mais permet néanmoins à ces personnes d'avoir leur présence en Suisse légitimée, par d'autres biais.

Néanmoins, même si près de la moitié de l'immigration vers la Suisse ne résulte pas d'une migration proprement économique<sup>4</sup>, la politique migratoire helvétique diffuse tout de même un

---

<sup>2</sup> Office fédéral des migrations : [http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/themen/fza\\_schweiz-eu-efta.html](http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/themen/fza_schweiz-eu-efta.html)

<sup>3</sup> Cette loi ne concerne pas les ressortissants européens.

<sup>4</sup> Office fédéral de la statistique : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/key/04/04.html>

message clair quant à l'importance du travail pour l'intégration de l'ensemble des migrants (Bolzman, 2002:70). En effet, quelles que soient les voies d'accès empruntées « [...] tôt ou tard presque tout migrant se trouve confronté au marché du travail dans le pays d'accueil » (Fibbi & Dahinden, 2004:21).

Cet accent mis sur le travail est compréhensible dans la mesure où il s'agit d'un élément essentiel dans notre société.

*Le travail est devenu, au cours du XXe siècle, non seulement le moyen de gagner sa vie, d'avoir une place dans la société, une utilité et une reconnaissance, mais aussi la principale arène où s'opère la compétition entre individus, le principal moyen d'expression de sa singularité, le lieu du lien social et de l'épanouissement personnel, une fin en soi. (Méda, 2001:28).*

On remarque donc que le critère de l'emploi est appliqué à toutes les formes de migrations, même celles dont la présence en Suisse n'est pas justifiée par l'occupation d'un emploi salarié. Par exemple, les requérants d'asile au bénéfice d'une admission provisoire ne peuvent pas, sauf de rares exceptions, obtenir une stabilisation de leur statut s'ils ne sont pas financièrement autonomes<sup>5</sup>. Ces critères s'apparentent à ceux que VanHoudt et al. nomment *earned citizenship* (2011). Ces chercheurs ont, en effet, constaté, dans certains pays européens, en réponse à la migration, une « sacralisation » grandissante de la nation par les gouvernements. De là résulterait une volonté croissante des Etats que les migrants gagnent leur citoyenneté. Cette dernière serait dès lors devenue un prix à remporter par le mérite, que l'on peut se faire retirer, une « citoyenneté néolibérale » (Van Houdt et al., 2011). En l'occurrence, la principale manière de montrer que l'on « mérite » de rester en Suisse, par la citoyenneté ou même un permis de résidence stable, est de prouver que l'on peut vivre de manière autonome, sans aide financière.

## **La déqualification professionnelle qui touche les migrant.e.s**

Dans ce contexte particulier, les chercheurs s'intéressent de plus en plus à un phénomène particulier ; celui de la déqualification professionnelle des migrants extra-européens en Suisse. Si on observe une part grandissante de migrants qualifiés dans l'immigration vers la Suisse, on constate également un nombre significatif de migrants dans une situation de déqualification professionnelle.

Jusque dans les années 1980, les chercheurs se sont principalement intéressés à la migration non qualifiée. Cependant, à partir de cette période, l'intérêt s'est progressivement élargi à la migration qualifiée. L'accroissement des entreprises transnationales a indéniablement favorisé l'intérêt pour

---

<sup>5</sup> Site officiel du Canton de Vaud : <http://www.vd.ch/fr/themes/vie-privee/population-etrangere/asile/transformation-du-permis-f-en-permis-b/>

cette thématique (Salt, 1985; cité par Kofman & Raghuram, 2006:291). Ce phénomène touche plus généralement les pays occidentaux (Jungwirth, 2011:106; Purkayastha, 2005). Il est cependant à noter que l'on s'est principalement concentré sur les cadres d'entreprises, les salariés des milieux de la finance et des industries de hautes technologies (Kofman & Raghuram, 2006:287); domaines dominés par une forte présence masculine (Iredale, 2005:155-156). Or, les pays de l'OCDE comptent presque autant de femmes que d'hommes parmi les migrants hautement qualifiés<sup>6</sup> (Meares, 2010:473).

Ce n'est que depuis les années 2000 que des chercheurs se sont intéressés au pouvoir déqualifiant de la migration (voir notamment Raghuram & Kofman, 2004; Man, 2004). De manière générale, une déqualification fréquente des migrants en Suisse peut être observée, notamment du fait de la difficulté à faire valoir les qualifications et compétences acquises dans le pays d'origine<sup>7</sup>. Ce phénomène touche particulièrement, mais pas exclusivement, les migrations par le biais du regroupement familial, du mariage et de l'asile (Riaño & Baghdadi, 2007:165-166).

*La forme que prend cette problématique [de la déqualification] est relativement nouvelle: en effet, les travailleurs migrants « traditionnels » arrivaient le plus souvent avec un savoir-faire pratique qu'ils n'avaient pas trop de peine à faire reconnaître sur leur lieu de travail puisqu'ils étaient souvent engagés en fonction de celui-ci. La situation des migrants actuels, et plus particulièrement de ceux qui relèvent du domaine de l'asile, est quelque peu différente puisqu'ils ont souvent une formation certifiée dans leur pays d'origine, qui n'est pas reconnue en Suisse. (Dahinden et al., 2004:93).*

D'autres recherches sur la déqualification professionnelle des migrants ont montré comment ce phénomène s'articule autour de divers éléments. On a ainsi mis en avant le rôle de facteurs structurels, tels que des dispositifs juridiques comme les politiques migratoires, les mécanismes de reconnaissance des diplômes ou l'organisation du marché du travail (Bolzman, 2001; Chicha & Deraedt, 2009; Iredale, 2005). D'autres recherches ont analysé l'influence des facteurs individuels, comme la connaissance d'une langue du pays d'accueil, les conditions de migration ou le type de qualifications possédées (Cardu & Sanschagrín, 2002; Riaño & Baghdadi, 2007). Enfin des phénomènes de discrimination par les employeurs sont également observés (Cardu & Sanschagrín, 2002; Chicha & Deraedt, 2009).

La majorité des travaux menés sur cette thématique sont d'origine anglo-saxonne. Pour la Suisse, Pecoraro a identifié les facteurs qui favorisent la déqualification (être une femme, ne pas maîtriser une langue nationale, vivre en milieu rural, etc.) (2006:7-8). Il a également montré que les requérants d'asile constituent une population particulièrement vulnérable, dont les membres

<sup>6</sup> A savoir possédant une qualification tertiaire ou expérience équivalente.

<sup>7</sup> Je pars du principe que le concept de qualification fait référence à des savoirs formalisés par un cadre et des règles qui fixent leur valeur sociale (Lallement, 2007:108) indépendamment d'un contexte relationnel, alors que celui de compétence se réfère à des savoirs non formalisés et donc dépendants de relations interpersonnelles (Berset et al., 1999:90).

hautement qualifiés ont vingt fois plus de chance d'être déqualifiés<sup>8</sup> que les Suisses (Pecoraro, 2005:104). Ce constat corrobore le fait qu'une écrasante majorité des requérants d'asile en Suisse occupent des postes subalternes dans des secteurs précis<sup>9</sup> (Efionayi & Piguet, 2000:121) alors même qu'une proportion non négligeable est qualifiée. En parallèle à ces travaux, quelques études qualitatives ont été menées afin de mettre en exergue les stratégies individuelles face à la déqualification (Chicha & Deraedt, 2009; Riaño & Baghdadi, 2007; Riaño et al., 2008).

### **Les limites de la littérature existante sur le phénomène de la déqualification professionnelle des migrant.e.s**

Cette brève revue de la littérature nous permet de relever des éléments qui ont été peu pris en compte. En premier lieu, on constate que les travaux, souvent quantitatifs, qui s'intéressent à la question de la déqualification professionnelle le font en mesurant l'écart entre la position professionnelle occupée par les personnes dans leur pays d'origine (ou leur niveau de formation) et la position occupée dans le pays d'accueil (Girard et al., 2008). Quelques travaux qualitatifs (Riaño & Baghdadi, 2007; Liversage, 2009) mettent néanmoins le doigt sur les limites d'une telle approche. Un cas présenté par Liversage est parlant. Une de ses interviewées – une Hongroise diplômée en langues étrangères – n'a pas réussi à faire reconnaître son diplôme au Danemark. Finalement, la mobilisation de certaines autres compétences lui a permis, quelques années plus tard, d'occuper un poste à responsabilités dans une école. Dans cette perspective, la seule prise en compte de l'adéquation entre les positions occupées par les individus sur les marchés du travail du pays d'origine et du pays d'accueil invisibilise de tels phénomènes de reconversion où les compétences, même non certifiées, peuvent devenir des atouts.

Dès lors, la notion de déqualification est à utiliser avec précaution. Si elle permet bien de mettre en avant un phénomène avéré de difficulté pour les populations migrantes à faire valoir leurs diplômes sur le marché du travail de leur pays d'accueil, elle fait également de l'ombre à la présence de certaines compétences potentiellement transférables sur le marché du travail. Berset et al. montrent que certaines compétences culturelles peuvent devenir des compétences professionnelles dans le pays d'accueil (connaissances linguistiques, etc.) (1999:93). Dans cette optique, la qualification formelle ne recoupe qu'une partie des compétences détenues par une personne et le fait de ne pas avoir de qualification reconnue dans le pays d'accueil ne signifie en aucun cas que l'on ne dispose pas de compétences susceptibles de favoriser une intégration professionnelle à terme.

Ensuite, il est étonnant de constater que la plupart des travaux qualitatifs menés en Suisse sur la thématique de la déqualification professionnelle des migrants ont porté sur les femmes, ce qui

<sup>8</sup> Pecoraro utilise le terme « sur-éduqué ».

<sup>9</sup> Restauration, hôtellerie, nettoyage, bâtiment, etc. (Wimmer (dir.), Piguet & Misteli, 1996 : 20).

s'explique certainement par le fait qu'il s'agit d'une population plus touchée par la déqualification que celle des hommes (Kofman, 2000; Salaff & Greve, 2003; citées par Riaño & Baghdadi, 2007). Etant donné la valorisation moindre de l'intégration professionnelle des femmes, surtout mariées, dans nombre de contextes sociétaux, dont la Suisse, l'absence de comparaison systématique des expériences masculines et féminines de ce phénomène paraît préjudiciables à l'appréhension des effets de genre dans le processus migratoire dans son ensemble.

Finalement, on peut conclure que la littérature existante sur le phénomène de la déqualification professionnelle qui touche certains migrants dans les pays occidentaux laisse des pans entiers de leurs expériences de travail dans l'ombre. S'il est vrai que des études s'y sont intéressées d'un point de vue qualitatif, l'accent a principalement été mis sur les stratégies individuelles pour pallier la déqualification et la mesure de ses causes dans les parcours individuels. Je propose donc de compléter ces recherches en appréhendant le phénomène de la déqualification en fonction de la façon dont les migrants mettent en cohérence leur parcours de vie et les diverses dimensions qui le composent.

## **Pour une approche compréhensive des expériences de travail des migrant.e.s en Suisse**

Les constats qui ont été faits, plus haut, sur la centralité du travail en Suisse et la pression à l'autonomie financière qui pèse sur les migrants, ne doivent pas faire perdre de vue le fait que l'intégration au marché du travail ne constitue pas nécessairement une priorité absolue pour les individus concernés par une migration non légitimée par le travail. De même, l'adéquation ou l'inadéquation de leurs statuts professionnels antérieur et actuel ne constitue pas forcément un élément central de leur expérience subjective de la migration et/ou de l'intégration dans le pays d'accueil. L'importance que les autorités suisses accordent à l'intégration professionnelle peut ne pas être partagée par les migrants eux-mêmes.

Dans un article récent, van den Berg s'intéresse aux expériences de femmes marocaines établies aux Pays-Bas (2011). Alors que les indicateurs classiques de mobilité sociale (prestige professionnel et formation) définissent ces femmes comme « immobiles », leur expérience personnelle est toute autre. Alors que l'occupation d'un emploi ne leur paraît pas « atteignable », notamment en raison de leur âge et leur statut de mère, le fait de passer leur permis de conduire ou de bénéficier d'une liberté de mobilité géographique que des barrières liées à leur genre limitaient dans leur pays d'origine, sont des éléments très importants qui leur donnent la sensation « d'aller de l'avant » dans le contexte néerlandais. En revanche, elles visent, pour leurs enfants, une formation et une intégration professionnelle réussies. On retiendra donc que le rapport des femmes marocaines au marché du travail ne constitue pas un indicateur fiable ou suffisant de leur

« intégration » dans la société d'accueil, ni de leur degré d'adhésion aux valeurs de celles-ci, notamment en ce concerne la « centralité du travail ».

Dans la lignée des travaux de van de Berg, on peut donc se demander dans quelle mesure l'exercice d'un emploi rémunéré à la hauteur de ses qualifications occupe une place centrale dans les aspirations des migrants et dans quels cas la nature de l'emploi occupé ou l'inactivité paraissent secondaires. On peut, par exemple, imaginer que pour certaines personnes, une déqualification professionnelle puisse être compensée par le fait d'avoir pu fuir la guerre ou la possibilité, pour des femmes, de s'émanciper à l'égard de certaines normes de genre vécues comme trop contraignantes dans leur pays d'origine. En d'autres termes, peut-être que pour certains, une déqualification sera vécue comme injuste en raison d'un traitement différencié d'avec la population suisse et les autres étrangers, alors que d'autres considérerons comme juste de ne pouvoir occuper, dans leur pays d'accueil, la même position sociale que dans leur pays d'origine.

### **Pour une sociologie de l'expérience migratoire**

Cette posture implique qu'une analyse des inégalités au travail en termes de statistiques n'est pas suffisante, qu'il faut prendre en compte celles qui sont jugées intolérables par les individus (Dubet, 2006:10). « Au fond, une sociologie de l'expérience des inégalités consiste à décrypter les théories spontanées de la justice mobilisées par les acteurs sociaux » puisque la présence d'inégalités ne signifie par forcément qu'on les considère comme injustes » (Dubet, 2005:525).

L'important, selon Dubet, est de cerner « dans quelles conditions sociales "objectives" elles sont perçues comme injustes » (2005:525). En d'autres termes, pour l'analyse, les individus doivent être resitués dans leur contexte d'action, dans les divers processus dans lesquels ils s'inscrivent (Dubet, 1994:254).

*La sociologie de l'expérience vise à définir l'expérience comme une combinaison de logiques d'action, logiques qui lient l'acteur à chacune des dimensions d'un système. L'acteur est tenu d'articuler des logiques d'action différentes, et c'est la dynamique engendrée par cette activité qui constitue la subjectivité de l'acteur et sa réflexivité.*  
(Dubet, 1994:105)

Dans cette perspective et dès lors que « le travail n'est qu'un aspect du tout que constitue la vie d'un [individu] » (Hughes, 1996:166), il est nécessaire de s'intéresser au phénomène de la déqualification professionnelle dans le cadre plus large des expériences individuelles. Par conséquent, le paradigme des parcours de vie paraît tout à fait pertinent. En effet, il « cherche à saisir les logiques qui structurent des trajectoires diverses mais il permet aussi d'appréhender les interactions qui les lient les unes aux autres, tout en les ancrant dans des contextes sociaux particuliers » (Sapin et al., 2007:34). De ce point de vue, l'expérience des migrants doit donc

également être inscrite « dans un ensemble de connaissances objectives constituées » (Dubet, 1994:258). Au-delà de la politique migratoire, le cadre légal-institutionnel du pays d'accueil, ainsi que des facteurs structurels tels que la configuration du marché du travail vont définir le champ des possibles des migrants (Raghuram & Montiel, 2003:70).

Par ailleurs, le paradigme des parcours de vie considère toutes les dimensions de l'expérience migratoire comme interdépendantes. Chaque individu voit ainsi sa vie composée de différentes trajectoires : professionnelle, familiale, de santé, etc., imbriquées entre elles, le tout géographiquement et temporellement situé. Une analyse du cadre relationnel dans lequel s'inscrivent les expériences professionnelles des migrants paraît donc également nécessaire. C'est pourquoi le concept d'*identité*, tel que développé par Dubar, est utile pour compléter une analyse compréhensive du phénomène de la déqualification professionnelle. En effet, selon lui, l'identité d'un individu est formée par une articulation entre deux transactions. Tout d'abord une transaction biographique « consistant à projeter des avenir possibles en continuité ou en rupture avec un passé reconstitué [...] » (Dubar, 1992:520-521). Ensuite, une transaction relationnelle où l'individu entre en interaction avec des acteurs significatifs (Dubar, 2010:107). En d'autres termes, Dubar discerne deux formes d'identités : l'identité pour soi, c'est-à-dire la façon dont on se perçoit en fonction de son parcours, et l'identité pour autrui, à savoir la façon dont on est perçu par les autres (Dubar, 2010:11-12). On retiendra que c'est toujours dans le rapport à son propre vécu, ses attentes et perceptions et le rapport aux autres (au sens large : famille, institutions, etc.) que les parcours doivent être situés.

Finalement, le paradigme des parcours de vie nous rappelle qu'il est nécessaire de tenir compte, dans l'analyse, du caractère dynamique et temporel qui lie les facteurs macro-sociaux et les parcours individuels.

*La dimension socio-historique nous permet de mettre en évidence le poids des événements d'une portée générale sur la vie quotidienne des groupes et des individus. Mais les limites imposées par le cadre socio-historique sont médiatisées à la fois par les insertions sociales antécédentes des acteurs sociaux et par les expériences diverses vécues tout au long de leur parcours d'exilés. [...] Le contexte socio-historique influence la situation des acteurs sociaux à travers des médiations sociales, mais cette influence se modifie dans le temps au fur et à mesure que surviennent des événements nouveaux. (Bolzman, 1996:114).*

En conclusion, on retient donc que l'analyse du rapport au travail, ou plus particulièrement de la déqualification professionnelle, des migrants nécessite une inscription des vécus subjectifs dans un contexte particulier ainsi qu'une prise en compte des divers niveaux d'expériences des parcours de vie. Des dimensions « objectives » et subjectives doivent être prises en compte afin de comprendre



l'influence de la façon dont les migrants mettent en cohérence leur parcours de vie et les diverses dimensions qui le composent sur leur appréhension subjective d'une situation de déqualification.

### **L'apport du concept de *carrière* pour une approche compréhensive de la déqualification professionnelle des migrant.e.s**

Dans une approche compréhensive de la déqualification professionnelle, le concept de carrière paraît tout à fait approprié pour approfondir les liens entre dimensions « objectives » et subjectives des parcours de vie ainsi que leur caractère dynamique.

En références aux approches interactionnistes de Hughes (1937) et Becker (1985), Voegtli (2004) montre comment le concept de carrière peut être articulé aux histoires de vie : « Le travail de mise en forme de la cohérence de la personne renvoie directement à l'appréhension pour l'analyse, mais aussi pour l'acteur, de la carrière comme totalisation de la "suite de changements objectifs de positions et des remaniements subjectifs qui y sont associés" (Fillieule, 2001) ». En d'autres termes, Voegtli postule que la manière dont les individus parlent d'eux-mêmes, racontent leur histoire de vie, est à mettre en lien avec les éléments objectifs qui constituent leur parcours de vie et la manière dont ils les vivent subjectivement. Partir de ce postulat théorique confirme donc une volonté de dire qu'« [i]l n'existe pas de relation mécanique entre une condition de travail et un degré de satisfaction » (Baudelot & Gollac, 2003; cités par Maillard & Sulzer, 2005).

Le concept de carrière permet d'envisager la déqualification et plus généralement les parcours professionnels en articulation à d'autres trajectoires ou « niveaux d'expériences » (famille, santé, migration, etc.) (Fillieule, 2001:207). Comme le mentionne Fillieule : « Toute la difficulté consiste à étudier à la fois la succession des événements au sein de chaque ordre d'expérience et l'influence de chaque niveau sur tous les autres » (2001:207-208). Dans ce sens, le concept de carrière permet d'approfondir une analyse dynamique des parcours de vie qui ne se contente pas de mesurer l'influence de certains facteurs sur la déqualification professionnelle, mais qui met en exergue la dimension cumulative de ces facteurs.

*L'analyse multivariée présuppose [...] que tous les facteurs qui contribuent à produire le phénomène étudié agissent simultanément [...]. Mais en réalité toutes les causes n'agissent pas au même moment : il nous faut donc un modèle qui prenne en compte le fait que les modes de comportement se développent selon une séquence ordonnée. [...]. La variable qui prédispose un individu à aborder une phase déterminée peut ne pas agir parce que celui-ci n'a pas atteint le stade du processus qui permet de franchir ce pas. (Becker, 1985:46-47).*

## **Conclusion : pour une nouvelle appréhension compréhensive du rapport des migrant.e.s au marché du travail**

Dans le but de faire ressortir le caractère dynamique des parcours individuels et de comprendre comment l'appréhension subjective de la déqualification va dépendre de la façon dont les migrants mettent en cohérence leur parcours de vie et les diverses dimensions qui le composent, une approche en termes de récits de vie paraît appropriée. Selon Bertaux, les récits de vie, en nombre suffisant, permettent d'analyser « les rapports sociaux, les logiques de situations qu'elles engendrent, les mécanismes générateurs de pratiques, les logiques d'action récurrentes, les processus qui caractérisent [l'objet social étudié] et le font vivre » (2010:12). Les récits de vie permettent de comprendre quelles tensions sont au centre de la situation sociale étudiée et de quelle façon les personnes les « gèrent » (Bertaux, 2010:19). Ainsi, ils permettent d'appréhender la manière dont les migrants mettent leur parcours de vie en cohérence, de comprendre des rapports potentiellement différents à la déqualification professionnelle en fonction de diverses formes de mise en cohérence, au-delà d'une mesure « objective » du phénomène. En conséquence, la déqualification professionnelle vécue par certains migrants n'est pas considérée ici comme injuste *a priori* (Dubet, 2006:12), le sentiment d'injustice ne découlant pas *de facto* d'une inégalité mais d'une inégalité considérée comme illégitime (Dubet, 2005).

Dans cette contribution, j'ai tenté de mettre en exergue les impasses que j'ai pu identifier dans la littérature existante sur le rapport des migrants au marché du travail, saisi principalement sous l'angle de la déqualification. Ainsi, j'ai voulu montrer qu'il reste encore beaucoup d'investigations à effectuer pour saisir ce phénomène de manière plus fine. Les travaux cherchant à mesurer son étendue sont nécessaires à sa visibilité. De la même manière, les travaux étudiant les causes de l'effet déqualifiant de la migration internationale sont indispensables pour mieux comprendre les mécanismes à l'œuvre. Mon propos est donc de compléter cette littérature par l'adoption d'une approche compréhensive afin de saisir dans quelles conditions sociales une situation de déqualification professionnelle est considérée comme injuste ou non. L'intérêt d'une telle approche en termes d'expérience et de carrière, n'est pas seulement utile pour l'appréhension de la déqualification en tant que telle. Son intérêt se situe à un niveau plus général, dans l'analyse du rapport qu'entretiennent les migrants au marché du travail.

La réflexion théorique que je présente ici n'a, pour l'instant, pas fait l'objet d'une enquête de terrain, mais le sera prochainement puisque c'est ce que je compte investiguer dans ma recherche de doctorat, en m'intéressant plus précisément au rapport au travail d'une population de migrants concernés par l'asile.

\* \* \* \*

## Bibliographie

- Baudelot, Christian & Michel Gollac. 2003. *Travailler pour être heureux? Le bonheur et le travail en France*. Paris: Fayard.
- Becker, Howard S. 1985. *Outsiders. Etudes de sociologie de la déviance*. Paris: Métailié.
- Berset, Alain, Serge-Alexandre Weygold, Olivier Crevoisier & François Hainard. 1999. "Qualification - déqualification professionnelle des immigrants. Approche théorique." *Revue Européenne des Migrations Internationales* 15(3):87-100.
- Bertaux, Daniel. 2010. *Le récit de vie*. Paris: Armand Colin.
- Bolzman, Claudio. 1996. *Sociologie de l'exil: une approche dynamique. L'exemple des réfugiés chiliens en Suisse*. Zürich: Seismo.
- . 2001. "Politiques d'asile et trajectoires sociales des réfugiés: une exclusion programmée. Le cas de la Suisse." *Sociologie et sociétés* 33(2):133-158.
- . 2002. "La politique migratoire suisse. Entre contrôle et intégration." *Ecartés d'identité* (99):65-71.
- Cardu, Hélène & Mélanie Sanschagrin. 2002. "Les femmes et la migration: les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec." *Recherches féministes* 15(2):87-122.
- Chicha, Marie-Thérèse & Eva Deraedt. 2009. "Genre, migration et déqualification: des trajectoires contrastées. Etude de cas de travailleuses migrantes à Genève." Genève: Bureau international du Travail.
- Dahinden, Janine, Rosita Fibbi, Joëlle Moret & Sandro Cattacin. 2004. "Integration am Arbeitsplatz in der Schweiz. Probleme und Massnahmen. Ergebnisse einer Aktionsforschung." Berne / Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.
- Dubar, Claude. 1992. "Formes identitaires et socialisation professionnelle." *Revue française de sociologie* 33(4).
- . 2010. *La socialisation*. Paris: Armand Colin.
- Dubet, François. 1994. *Sociologie de l'expérience*. Paris: Seuil.
- . 2005. "Propositions pour une syntaxe des sentiments de justice dans l'expérience de travail." *Revue française de sociologie* 46(3):495-528.
- . 2006. *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*. Paris: Seuil.
- Efionayi, Denise & Etienne Piguet. 2000. "Entre restriction administrative et forces du marché, l'intégration économique des requérants d'asile et des réfugiés." pp. 120-133 in *Les défis migratoires. Actes du colloques CLUSE "Les défis migratoires à l'aube du troisième millénaire"*, édité par Pierre Centlivres & Isabelle Girod. Zürich: Seismo.
- Fibbi, Rosita & Janine Dahinden. 2004. "Les requérants d'asile et le travail: déclassés? indispensables? bienvenus?" *Asyl* 3(21-27):1-7.
- Fillieule, Olivier. 2001. "Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel." *Revue française de science politique* 51(1-2):199-217.

- Girard, Magali, Michael Smith & Jean Renaud. 2008. "Intégration économique des nouveaux immigrants: adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration." *Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de sociologie* 33(4):791-814.
- Hughes, Everett C. 1937. "Institutional Office and the Person." *The American Journal of Sociology* 43(3):404-413.
- . 1996. *Le regard sociologique. Essais choisis*. Paris: Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
- Iredale, Robyn. 2005. "Gender, Immigration Policies and Accreditation: Valuing the Skills of Professional Women Migrants." *Geoforum* 36(2):155-166.
- Jungwirth, Ingrid. 2011. "Gendered Configurations: Transborder Professional Careers of Migrant Women." *Migracijske i etničke teme* 27(1):105-121.
- Kofman, Eleonore. 2000. "The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe." *International Journal of Population Geography* 9(1):45-59.
- Kofman, Eleonore & Parvati Raghuram. 2006. "Gender and Global Labour Migrations: Incorporating Skilled Workers." *Antipode* 38(2):282-303.
- Lallement, Michel. 2007. *Le travail. Une sociologie contemporaine*. Paris: Gallimard.
- Liversage, Anika. 2009. "Finding a Path: Investigating the Labour Market Trajectories of High-Skilled Immigrants in Denmark." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 35(2):203-226.
- Maillard, Dominique & Emmanuel Sulzer. 2005. "Compétences reçues et compétences perçues. Approche compréhensive du "sentiment de déclassement" au cours des premières années de vie active." pp. 205-211 in *Relief: Céreq*.
- Man, Guida. 2004. "Gender, work and migration: Deskilling chinese immigrant women in Canada." *Women's Studies International Forum* 27(2):135-148.
- Meares, Carina. 2010. "A Fine Balance: Women, Work and Skilled Migration." *Women's Studies International Forum* 33(5):473-481.
- Méda, Dominique. 2001. "Centralité du travail, plein emploi de qualité et développement humain." *Cités* 4(8):21-33.
- Pecoraro, Marco. 2005. "Les migrants hautement qualifiés." pp. 71-109 in *Migrants et marché du travail*, édité par Werner Haug & Philippe Wanner. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- . 2006. "La suréducation parmi les migrants hautement qualifiés en Suisse: phénomène d'encombrement?" in *14e colloque de l'AIDELF*. Aveiro, Portugal.
- Purkayastha, Bandana. 2005. "Skilled Migration and Cumulative Disadvantage: The Case of Highly Qualified Asian Indian Immigrant Women in the US." *Geoforum* 36(2):181-196.
- Raghuram, Parvati & Eleonore Kofman. 2004. "Out of Asia: Skilling, Re-Skilling and Deskilling of Female Migrants." *Women's Studies International Forum* 27(2):95-100.
- Raghuram, Parvati & Dawn Montiel. 2003. "Skilled Migratory Regimes: The Case of Female Medical Migrants in the UK." pp. 67-84 in *The New Geography of Human Mobility. Inequality*

- Trends, édité par Yoshitaka Ishikawa & Armando Montanari. Rome: Società Geografica Italiana.
- Riaño, Yvonne & Nadia Baghdadi. 2007. "Understanding the Labour Market Participation of Skilled Immigrant Women in Switzerland: The Interplay of Class, Ethnicity, and Gender." *Journal of International Migration and Integration* 8(2):163-183.
- Riaño, Yvonne, Nadia Baghdadi & Doris Wastl-Walter. 2008. "Les migrantes qualifiées et leurs possibilités d'intégration professionnelle en Suisse. Résultats et recommandations d'une recherche réalisée dans le cadre du Programme national de recherche "Intégration et exclusion" (PNR51)." Université de Berne: Institut de géographie.
- Riaño, Yvonne & Doris Wastl-Walter. 2006. "Immigration Policies, State Discourses on Foreigners and the Politics of Identity in Switzerland." *Environment and Planning A* 38(9):1693-1713.
- Salaff, Janet & Arent Greve. 2003. "Gendered structural barriers to job attainment for skilled Chinese emigrants in Canada." *International Journal of Population Geography* 9(6):443-456.
- Salt, John. 1985. "Emerging Issues in International Migration." *Area* 17:191-192.
- Sapin, Marlène, Dario Spini & Eric Widmer. 2007. *Les parcours de vie. De l'adolescence au grand âge*. Lausanne: Presses polytechniques et universitaires romandes.
- Van den Berg, Marguerite. 2011. "Subjective Social Mobility. Definitions and expectations of "moving up" of poor Moroccan women in the Netherlands." *International Sociology* 26(4):503-523.
- Van Houdt, Friso, Semin Suvarierol & Willem Schinkel. 2011. "Neoliberal Communitarian Citizenship - Current Trends towards "Earned Citizenship" in the United Kingdom, France and the Netherlands." *International Sociology* 26(3):408-432.
- Voegtli, Michaël. 2004. "Du Jeu dans le Je: ruptures biographiques et travail de mise en cohérence." *Lien social et Politiques* (51):145-158.
- Wimmer, Andreas (dir.), Etienne Piguet & Roland Misteli. 1996. *L'intégration des requérants d'asile et des réfugiés sur le marché du travail*. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.

## Sites

Office fédéral suisse des migrations. <http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home.html>

Office fédéral suisse de la statistique. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index.html>

Site officiel du Canton de Vaud. <http://www.vd.ch/fr/themes/vie-privee/population-etrangere/asile/transformation-du-permis-f-en-permis-b/>

## Sources juridiques

Loi fédérale suisse sur l'asile (LAsi). [http://www.admin.ch/ch/f/rs/c142\\_31.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c142_31.html)

Loi fédérale suisse sur les étrangers (LEtr). [http://www.admin.ch/ch/f/rs/c142\\_20.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c142_20.html)